



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) 2941
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações salariais aos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção) 2942
- Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros. 2943
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca 2944
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal. 2945
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal 2947
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) 2948
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros. 2949
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros 2950
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins. 2951
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. 2952

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro	2954
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT e respectivas alterações entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes	2954

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global	2956
— CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2987
— CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2990
— CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2992
— CCT entre a ANIVCE/APIV — Associação Nacional dos Industriais de Vestuário e Confecção e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras	3002
— CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	3005
— CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	3007
— CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e texto consolidado	3060
— CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e texto consolidado	3072
— CCT entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	3082
— ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L. ^{da} , e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global	3111
— ACT entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	3128
— ACT celebrado entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	3137
— ACT celebrado entre Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras — Alterações salariais	3147
— AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração	3150
— AE entre António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L. ^{da} , e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	3153
— AE entre a PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — Alteração salarial e outras e texto consolidado	3169
— AE entre a SPA — Sociedade Portuguesa de Autores, C. R. L., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	3183
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (revisão global) — Rectificação	3184
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (alteração salarial e outras) — Rectificação	3185
— AE entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação	3185

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:**

— SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano — Alteração	3186
— Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração	3187

II — Direcção:

— FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Eleição em 30 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2011	3189
— SNATTI — Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores & Intérpretes — Eleição em 10 de Março de 2008, para o biênio de 2008-2010	3190
— Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas — Eleição em 3 de Junho de 2008, para o mandato do triénio de 2008-2011	3190
— União dos Sindicatos da Figueira da Foz — CGTP-IN — Conselho local — Eleição em 18 de Junho de 2008 para o quadriénio de 2008-2012	3191
— Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Eleição em 31 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 — Rectificação	3192
— Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Ilhas — Eleição em 14, 15 e 16 de Maio de 2008 para o mandato do quadriénio de 2008-2012 — Rectificação	3192

Associações de empregadores:**I — Estatutos:**

— Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar — Alteração	3193
— APFS — Associação Portuguesa de Facility Services — Alteração	3197
— Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes, que passa a designar-se por Associação Portuguesa de Tintas — Alteração	3202
— AICC — Associação Industrial e Comercial do Café — Alteração	3208
— ANF — Associação Nacional das Farmácias — Alteração	3208
— Associação Empresarial da Região Tâmega — Alteração	3209
— Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal — Nulidade parcial	3209

II — Direcção:

— Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes, que passa a designar-se por Associação Portuguesa de Tintas — Eleição em 31 de Março de 2008, para o mandato do triénio de 2008-2010	3209
— Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto — Eleição em 9 de Junho de 2008, para o mandato do triénio de 2008-2011	3210

Comissões de trabalhadores:**I — Estatutos:**

— Comissão de Trabalhadores da Páginas Amarelas, S. A. — Alteração	3210
--	------

II — Eleições:

— Comissão e subcomissões de trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Eleição em 3 de Julho de 2008 para o mandato de dois anos (biénio de 2008-2010)	3219
— Comissão de Trabalhadores do Teatro Nacional D. Maria II, E. P. E. — Eleição em 19 de Junho de 2008, para o biénio de 2008-2010	3221
— Comissão e subcomissões de trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal, E. P. — Eleição em 5 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2011	3221
— Comissão de Trabalhadores da CACIA — Companhia Aveirense de Componentes para a Indústria Automóvel, S. A. — Eleição em 5 e 8 de Julho de 2008 para o mandato de dois anos	3225
— Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Império Bonança, S. A. — Eleição em 18 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2011	3225

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

I — Convocatórias:

— JAGPOWER, S. A.	3226
— Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L. ^{da}	3226
— AGROQUISA — Agroquímica, S. A.	3226
— PANPOR — Produtos Alimentares, S. A.	3226
— Bollinghaus Portugal — Aços Especiais, S. A.	3226
— Portucel Portugal — Empresa Produtora de Pasta de Papel, S. A. — Rectificação	3227

II — Eleição de representantes:

— Johnsondiversey Portugal — Eleição realizada em 3 de Julho de 2008, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.ºs 15, de 22 de Abril de 2008, e 18, de 15 de Maio de 2008 — Rectificação	3227
--	------

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1 e 6, de 8 de Janeiro e 15 de Fevereiro de 2008 (pessoal fabril — Sul), abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam as indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimen-

tos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram, nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

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, nos distritos referidos, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 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 pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 944, dos quais 216 (22,9%) auferem retribuições inferiores às fixadas pelas convenções, sendo que 37 (3,9%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,1%. São as empresas dos

escalões de dimensão superiores a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como a retribuição de turnos, com acréscimos entre 2,4 % e 3,1 %, e o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 4,8 %. 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.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pelas convenções, 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.

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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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 APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1 e 6, de 8 de Janeiro e 15 de Fevereiro de 2008 (pessoal fabril — Sul), são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Agosto de 2007.

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

Lisboa, 16 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações salariais aos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção).

As alterações salariais aos contratos colectivos de trabalho entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1, de 8 de Janeiro, e 6, de 15 de Fevereiro, ambos de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores das indústrias de arroz, moagem, massas alimentícias e alimentos compostos para animais e trabalhadores de apoio e manutenção representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da alteração salarial às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem às mesmas actividades.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 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 aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 677, dos quais 53 (7,8 %) auferem

retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões de dimensão entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As retribuições dos níveis XII a XVI das tabelas salariais 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 das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais 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 é 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 dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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 salariais dos contratos colectivos de trabalho entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1, de 8 de Janeiro, e 6, de 15 de Fevereiro, ambos de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam

as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições dos níveis XII a XVI das tabelas salariais 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 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Julho de 2007.

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

Lisboa, 18 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

O contrato colectivo de trabalho entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a actividade da indústria de betão pronto e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

As associações signatárias solicitaram a extensão da referida convenção às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão, em virtude das profissões da convenção não coincidirem com as previstas nos quadros de pessoal de 2005. Sabe-se, no entanto, que existem no sector 1180 trabalhadores a tempo completo, com exclusão de aprendizes e praticantes.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como os subsídios para trabalhadores-estudantes, entre 1,7 % e 14 %, o subsídio de turno, em 14,1 %, os subsídios de alimentação pela prestação de trabalho nocturno e suplementar, entre 14,1 % e 14,4 %, o abono mensal para falhas, em 14,2 %, as diuturnidades, em 14,1 %, as despesas de alimentação e alojamento em regime de deslocações, entre 14,1 % e 15,7 %, o subsídio de

alimentação, em 14,2 %, e o seguro de acidentes pessoais nas deslocações, com um acréscimo de 14,6 %. 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.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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 cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as comparticipações nas despesas de deslocação previstas na alínea a) do n.º 4 do anexo VI são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas.

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.

Embora a convenção tenha 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, à qual foram deduzidas oposições pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICCOM) e pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS. As oponentes pretendem a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos seus representados com fundamento no facto de terem recusado outorgar convenção com igual conteúdo ao da convenção objecto da presente extensão por considerarem que o mesmo é lesivo dos interesses dos trabalhadores seus representados. Considerando que assiste às oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, procede-se à exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEVICCOM e pela FECTRANS.

Assim:

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 do contrato colectivo de trabalho entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria de betão pronto e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e traba-

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

2 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICCOM) e pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS.

3 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

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 as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da alínea a) do n.º 4 da cláusula 7.ª do anexo VI, produzem efeitos a partir de 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.

Lisboa, 18 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que prossigam a actividade de agências de viagem, uns e outros, representados pelas associações que o outorgaram.

O Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP requereu a extensão da convenção aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores que exerçam a actividade na área e no âmbito da convenção.

O CCT 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2006 e 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 5.572, dos quais 1208 (21,7 %),

auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 795 (14,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,6 %. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas, em 2,7 %, o subsídio de almoço, em 3,1 %, os abonos de refeição, entre 2,4 % e 4,3 %, os subsídios de deslocação em serviço para o continente e Ilhas e para o estrangeiro, em 2,9 %, e o seguro de viagem e de transporte de valores, em 2,5 %. 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.

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 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.

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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prosigam a actividade de agências de viagem 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 a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

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 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 quatro.

Lisboa, 16 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 2008 e 6, de 15 de Fevereiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

As convenções actualizam a tabela salarial. 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 2005 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006 e 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1132, dos quais 781 (69 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 74 (6,5 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 9,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação, em 3,7 %, e o abono para falhas, em 3,2 %. 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.

Tendo em consideração que a actividade abrangida pelas convenções é igualmente abrangida pelos contratos colectivos de trabalho celebrados pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra, entende-se que é conveniente exceptuar da presente extensão as empresas filiadas nestas associações.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, 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 à respectiva extensão conjunta.

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.

Embora as convenções tenham 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, à qual a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição, pretendendo a exclusão da extensão da alteração da cláusula 12ª, relativa à adaptabilidade do tempo de trabalho, e da categoria profissional de operador de lavandaria hospitalar, prevista no anexo 1, e respectiva definição de funções, porquanto foram estas matérias que inviabilizaram a sua outorga. Tendo em consideração que as matérias em causa foram subscritas por outras associações sindicais e que as disposições remuneratórias não devem ser consideradas isoladamente das restantes matérias acordadas, não se acolhe a oposição deduzida. No entanto, tendo em consideração que a oponente e a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria celebraram uma convenção colectiva de trabalho com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, objecto de regulamento de extensão, aprovado pela Portaria n.º 1250/2007, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 185, de 25 de Setembro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2007, e que lhe assiste a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede-se à exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos nela inscritos.

Assim:

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 dos contratos colectivos de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETSE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2008, e 6, de 15 de Fevereiro 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 actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria 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 a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETSE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 24, de 8 e 29 de Junho de 2007, respectivamente, e, ainda, entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007.

3 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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 os valores 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 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.

Lisboa, 18 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles 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 contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio 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, 23 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de cordoaria, redes, espumas e sacaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores do sector de actividade da convenção não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores não filiados nos sindicatos representados pela federação outorgante.

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 de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 2292, dos quais 911 (42,5 %), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 257 (12 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. É nas empresas com mais de 200 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

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 uma retroactividade das tabelas salariais 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.

Embora a convenção tenha 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.

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 Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio 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 actividade de cordoaria, redes, espumas e sacaria 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 a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos representados pela federação outorgante.

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 produzem efeitos a partir de 1 de Março 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 quatro.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 27, de 8 de Maio e de 22 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, 16 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 27, de 8 de Maio e de 22 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro e trabalhadores de produção e funções auxiliares ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 657, dos quais 448 (68,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 53 (8,1 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,6 % às das convenções. São as empresas dos escalões entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de alimentação e assiduidade, com um acréscimo de 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que a mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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 às 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 à respectiva extensão conjunta.

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.

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.

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 Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).

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 Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes

e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 27, de 8 de Maio e de 22 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, 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 se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior 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 FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, 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, 23 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos

Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações às relações de trabalho entre os empregadores filiados na FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes nem filiados no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, no Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e nos sindicatos inscritos na FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, o Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, a então FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas deduziram oposição à extensão do contrato colectivo de trabalho entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007, razão pela qual foram excluídos do regulamento de extensão aprovado pela Portaria n.º 1239/2007, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 184, de 24 de Setembro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro. Tendo em consideração que a convenção de 2007 contém um conjunto de normas que regulamentam a prestação do trabalho no sector de actividade abrangido que não são aplicáveis aos trabalhadores filiados ou representados pelas associações sindicais atrás referidas e que a alteração objecto da presente extensão apenas actualiza a tabela salarial e os valores de cláusulas de conteúdo pecuniário, procede-se à exclusão desses trabalhadores.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial em virtude de o contrato colectivo de trabalho de 2007 ter procedido à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, verificou-se que nos sectores abrangidos pela convenção existem 152 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, a retribuição do trabalho nocturno em regime de laboração contínua, em 2,3 %, as ajudas de custo, em cerca de 2,5 %, o subsídio de alimentação, em 2,4 %, e os subsídios de refeição devidos por prestação de trabalho suplementar entre 2,4 % e 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Não conferindo a convenção qualquer eficácia retroactiva, a extensão determina a produção de efeitos da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário a partir

do dia 1 do mês seguinte ao da sua entrada em vigor. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 18.^a não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação de empregadores outorgante e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as mesmas empresas.

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.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida 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 FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços 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 FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão 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 extensão não se aplica a trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, no Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e nos sindicatos inscritos na ex-FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos ou na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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, com excepção da cláusula 18.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Julho 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 duas.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços 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 APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, 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, 16 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam actividades enquadráveis nas indústrias químicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006 e 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 30 970, dos quais 3510 (11,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 169 (5,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7 %. São as empresas do escalão de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o regime especial de deslocações, entre 3,35 % e 6,7 %, o abono para falhas, em 2,9 %, e o subsídio de refeição, em 3,8 %. 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.

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 as tabelas salariais e para os valores das cláusulas relativas ao abono para falhas e ao subsídio de refeição 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.

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.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida 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 APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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 os valores do abono para falhas e do subsídio de refeição, produzem efeitos a partir de 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 Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

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 contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 17, de 8 de Abril e de 8 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, 16 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 17, de 8 de Abril e de 8 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2006 e 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 117, dos

quais 49 (41,9 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 18 (15,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %. São as empresas do escalão até 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de jantar, devido pela prestação de trabalho nocturno, em 1,5 %, e o abono para deslocações, em 1,8 %. 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, também, incluí-las na extensão.

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 as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocação, previstas na cláusula 25.^a, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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.

A extensão das alterações 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.

Embora as convenções se apliquem nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, a extensão de convenções colectivas nas regiões autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável nos distritos do território do continente nelas previstos.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

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 contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 17, de 8 de Abril e de 8

de Maio de 2008, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro:

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

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, com excepção da cláusula 25.^a, produzem efeitos a partir de 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 Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 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, 23 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do

Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem ao comércio de carnes no distrito de Santarém.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores e a todas as empresas que no mesmo distrito prossigam a referida 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 ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 209, dos quais 114 (54,5 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 52 (24,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,4 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A actividade abrangida pela convenção é, ainda, abrangida pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, objecto de regulamento de extensão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2005. A extensão desta convenção, tal como das convenções anteriores, aplicou-se às relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados em associações de empregadores, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março.

Considera-se conveniente distinguir entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, pelo que a extensão 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, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

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

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 retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos tra-

balhadores 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 dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, são estendidas, no distrito de Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de carnes 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 a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — 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, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 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 o valor das diuturnidades, do subsídio à isenção de horário e do complemento do subsídio de doença produzem efeitos a partir de 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 seis.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 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, 23 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APROSE requereu a extensão das alterações referidas «nos termos e para os efeitos estabelecidos nos artigos 573.º e seguintes» do Código do Trabalho.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte 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 no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e residual, são cerca de 1204, dos quais 724 (60,1 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 504 (41,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 2,7 %.

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

Embora a convenção tenha 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 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 APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

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 do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros 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 a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

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 as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 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 do CCT e respectivas alterações entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 do contrato colectivo de trabalho entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, e das respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março 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, 16 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

A ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas do sector do ensino de condução automóvel não representadas pela ANIECA e, por outro, a todos os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nela previstas não representadas pela associação sindical outorgante.

A convenção de 2008 alterou parcialmente o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, cuja extensão não foi solicitada pelos interessados, pelo que o mesmo é incluído na presente extensão quanto às disposições em vigor.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, já que os contratos colectivos procederam à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2005, no sector abrangido pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 2530 trabalhadores a tempo completo.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, como o subsídio de refeição em 3,1 %, as diuturnidades em 2,6 %, o abono de faltas em 2,5 % e algumas ajudas de custo entre 2,8 % e 3,1 %. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

A retribuição do nível 12 da tabela salarial da convenção de 2008 é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o tra-

balhador, 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.

Na área da convenção, a actividade de ensino de condução automóvel é, também, regulada por outras convenções colectivas celebradas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

Atendendo a que a convenção de 2006 regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção de 2008.

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 empregadores do mesmo sector.

Embora as convenções tenham 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.

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 do CCT e respectivas alterações entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.

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 disposições em vigor do contrato colectivo de trabalho entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março 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 ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias

profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea *a*) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução.

3 — A retribuição do nível 12 da tabela salarial da convenção de 2008 apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

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 da convenção de 2008 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 quatro.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao serviço de 424 empresas.

3 — A presente convenção altera as cláusulas 50.ª («Diuturnidades») e 56.ª («Subsídio de alimentação») e as tabelas salariais (anexo v), que foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29

de Junho de 2007, mantendo consolidada a matéria da publicação integral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Abril de 2004, que não foi objecto de alteração.

Cláusula 2.ª

Vigência e forma de revisão

1 — Este CCTV entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo que a lei estabelece ou venha a estabelecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

3 — As cláusulas pecuniárias têm a duração de 12 meses, contados a partir da data da sua entrada em vigor.

4 — As restantes cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor e produzem efeitos a contar do 1.º dia posterior à data do termo da vigência das acordadas neste CCTV.

5 — As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapropostas, que é de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

6 — Este CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Deveres da entidade patronal

As entidades patronais devem:

- a) Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as normas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste CCTV;
- b) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste CCTV;
- c) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;
- d) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de emissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- e) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores entre outros:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Cumprir os regulamentos internos das empresas e outras normas ou directrizes respeitantes à disciplina e execução do trabalho, em tudo o que não contrarie o disposto neste CCTV ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;
- c) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Alterar as condições de trabalho, por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;

d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante no anexo III deste CCTV;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu prévio consentimento, por escrito, excepto se a transferência for para dentro do mesmo concelho e numa distância não superior a cinco quilómetros;

f) Transferir o trabalhador para outras funções ou turno ou de qualquer modo modificar-lhe o horário de trabalho sem o prévio consentimento por escrito;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir o trabalhador sem justa causa;

j) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;

l) Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento nas alíneas e) e f) do n.º 1 a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 6.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem específicos deveres e garantias decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 7.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos, e respeitadas as disposições decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 8.^a

Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 9.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

3 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 5 dias, e em cada ano civil, um total de 20 dias.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 10.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- d) Se recusar a cumprir ordens, a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter transmitido ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização, informações respeitantes ao incumprimento pela entidade patronal das leis de trabalho e deste CCTV;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 11.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com o envio de nota de culpa ao trabalhador, por carta registada, dentro do prazo de 30 dias após verificada a ocorrência ou a suspeita da sua existência.

2 — A nota de culpa terá de conter a descrição circunstanciada dos factos imputáveis ao trabalhador.

3 — Na mesma data a nota será enviada à Comissão de Trabalhadores da empresa.

4 — Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador dispõe de seis dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa, juntando o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requerendo as diligências probatórias que repute úteis para o esclarecimento da verdade.

5 — No rol não podem constar mais de 10 testemunhas quer para o trabalhador quer para entidade patronal, não sendo ouvidas mais de 3 testemunhas sobre cada facto.

6 — Concluídas as diligências probatórias, o processo será entregue, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores, que no prazo de seis dias úteis pode juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal dispõe de 20 dias para proferir a decisão devidamente fundamentada em documento escrito.

8 — A decisão a que se refere o número anterior deve ser comunicada, por cópia, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Suspensão preventiva

Quando tal se mostre conveniente e a lei permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia, designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

Cláusula 13.^a

Garantias da defesa do trabalhador

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias da defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol de testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade processual será considerada nula nos termos da lei aplicável e deste CCTV.

Cláusula 14.^a

Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

2 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCTV e da lei.

3 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 15.^a

Regime especial de maternidade

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Por ocasião do parto, normal ou prematuro, poder faltar durante 90 dias, sem perda de retribuição nos termos e com os efeitos previstos na lei;

c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, ou num período único de duas horas, durante um período de 12 meses após o parto, para alimentação dos filhos;

d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;

e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderadas razões fisiológicas o justifiquem e sejam comprovadas por declaração médica.

Cláusula 16.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução diária até uma hora, no respectivo horário de trabalho, nos dias de aulas e de acordo com as necessidades do horário escolar praticado.

2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, no fim de cada ano lectivo.

4 — Para usufruir das regalias estabelecidas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deverá concluir com provei-

tamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento prolongado.

5 — O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos ou três interpolados perde definitivamente o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução do horário de trabalho.

6 — O trabalhador-estudante que utilize abusivamente para fins que não se prendam com os estudos, a flexibilidade de horário de trabalho específico e a sua redução sem perda de retribuição, terá os seus direitos suspensos até ao final do ano lectivo, cessando definitivamente tais direitos em caso de reincidência.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 18.^a

Condições de admissão

1 — Compete às entidades patronais contratar os seus trabalhadores com base em critérios que respeitem designadamente o disposto neste CCTV.

2 — No preenchimento de lugares ou vagas, as empresas darão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratos a termo, que se candidatem à vaga aberta ou criada.

3 — As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este CCTV são as constantes do anexo IV.

4 — Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 60 dias consecutivos, durante o qual o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental será, contudo, de 180 dias para os trabalhadores que exercem funções de complexidade técnica cuja aptidão não possa ser apurada em menor período de tempo.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório.

Cláusula 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando o disposto na cláusula 18.^a

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias, subsídio de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias e sem prejuízo do estabelecimento no anexo IV e na cláusula 18.^a

5 — A entidade patronal deverá dar conhecimento da celebração dos contratos previstos nesta cláusula aos representantes dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 21.^a

Contrato de trabalho a termo

Só é permitida a celebração de contratos de trabalho a termo desde que tenham forma escrita.

Cláusula 22.^a

Categorias, carreiras profissionais e densidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

Cláusula 23.^a

Mapas de pessoal

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, as empresas obrigam-se a enviar mensalmente aos sindicatos os respectivos mapas de quotização sindical.

Cláusula 24.^a

Transmissão da exploração fusão ou absorção da empresa

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador, constantes da lei e deste CCTV, e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Duração do trabalho

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — A duração máxima do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

3 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 26.^a

Intervalo para descanso

O intervalo mínimo para descanso diário é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas.

O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

5 — Quando o trabalhador, por virtude de trabalho suplementar prestado, tiver encargos suplementares desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a 2 dias de folga (descanso semanal) seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de 104 anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 — Os trabalhadores que já têm como dias de descanso semanal fixos o sábado e o domingo mantêm este regime salvo acordo com a entidade patronal para outras situações.

Cláusula 30.^a**Feriados**

1 — Consideram-se feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no domingo de Páscoa aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 48.^a

SECÇÃO B**Férias****Cláusula 31.^a****Direito a férias**

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 22 dias úteis.

Cláusula 32.^a**Aquisição do direito a férias**

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

2 — Quando o início do exercício de funções, por força de contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 33.^a**Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável

das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 — As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, estejam ou não ao serviço da mesma empresa, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 — Aos trabalhadores menores de 18 anos deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 — Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

Cláusula 34.^a**Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 35.^a**Violação do direito a férias**

No caso da entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei e neste CCTV, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 36.^a**Doença no período de férias**

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

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

Cláusula 37.^a

Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 38.^a

Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

Cláusula 39.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimentos dos deveres legais, nomeadamente quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros

do agregado familiar, desde que esses factos sejam devidamente comprovados;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, nos termos fixados na lei e neste CCTV;

c) Casamento, durante 15 dias de calendário por ocasião da sua celebração;

d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogros, filhos, nora, genro, padrasto, madrasta e enteados durante cinco dias;

e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes afins da linha recta, durante dois dias;

f) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;

g) Nascimento de filhos, durante três dias;

h) Prestação de provas de exame ou de formação profissional em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado no próprio dia e véspera;

i) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente por motivo de greves nos transportes normalmente por si utilizados;

j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;

l) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho;

m) Cumprimento de obrigações inadiáveis que não possam ser tratadas fora do período de trabalho; os pedidos de dispensa deverão ser formulados com razoável antecedência, salvo casos de comprovada urgência.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — Quando imprevistas as faltas a justificar serão comunicadas à entidade patronal ou a quem a represente, se possível no próprio dia, não podendo ultrapassar as quarenta e oito horas do início da ocorrência, devendo o documento comprovativo ser apresentado nos cinco dias subsequentes ao início da ocorrência.

5 — Nos dois dias úteis a seguir à apresentação ao serviço, ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição de período de férias, regalias ou de subsídios previstos neste contrato.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas

1 — A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 — Não importarão redução de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a represente;

b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que por faltas justificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição/hora é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 45.^a

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 — Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício da prestação de trabalho, com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

1 — Ao trabalhador podem ser facultadas a seu pedido licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva por acção instaurada pela entidade patronal respectiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral.

3 — Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomar o seu lugar na empresa para o que se deve notificá-la por escrito em carta registada com aviso de recepção no prazo de 5 dias após ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data de licenciamento sob pena de cessação do contrato.

O trabalhador retomar o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe, vencimento e demais regalias que por esse CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

4 — Quando o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Noção de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente CCTV ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

Cláusula 44.^a

Classificação de retribuição

1 — Para efeitos deste CCTV, entende-se por:

a) Remuneração de base, a prevista no anexo v, para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;

b) Retribuição mínima mensal, a remuneração de base acrescida das diuturnidades, para os trabalhadores que as tenham vencido;

c) Retribuição mensal efectiva, a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A remuneração base;

b) As diuturnidades, quando existam;

c) Os subsídios de função porventura atribuídos;

d) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;

e) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCTV.

3 — Para os efeitos do número anterior não se consideram as prestações acidentais, relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

Cláusula 45.^a

Retribuição horária

O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

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

sendo *RM* o valor da retribuição mensal efectiva e *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Pagamento

1 — As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador se este der o seu acordo.

3 — No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou prestado em dias de descanso semanal ou feriados todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

Cláusula 48.^a

Trabalho em dia de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200 %.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

Cláusula 49.^a

Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escalão, e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 39 cada uma.

3 — Os trabalhadores que por força de novo enquadramento foram classificados em novas categorias profissionais ou profissões, mas sem alteração do grupo de remunerações a que pertenciam, terão direito às diuturnidades nos termos referidos nos números anteriores, desde que permaneçam pelos períodos neles estipulados e na mesma empresa no referido grupo de remunerações.

Cláusula 51.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou

pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % da sua retribuição constante do anexo v, mantendo os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 52.^a

Retribuição no caso de substituição temporária

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e funções diferentes e de remuneração de base efectiva superior, por um período superior a 30 dias, passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida em qualquer caso a acumulação de cargos.

2 — A substituição a que se refere o número anterior não poderá durar mais de seis meses em cada ano.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

2 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25 % do subsídio referido no número anterior, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo da prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se, no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses seguidos ou interpolados.

Se este período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual a essa retribuição, que igualmente deve ser paga antes do início do período de férias.

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias.

4 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 39.^a, não implica redução no correspondente subsídio.

Cláusula 55.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias**

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.^a**Subsídio de alimentação**

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,80; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 — Os trabalhadores em regime de *part-time*, previsto na cláusula 66.^a, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas de trabalho.

4 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados na empresa.

Cláusula 57.^a**Deslocação em serviço**

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde habitualmente trabalha.

4 — Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 — Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de $\frac{1}{30}$ do seu vencimento efectivo.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

CAPÍTULO VII

Cessação da prestação do contrato de trabalhoCláusula 58.^a**Formas de cessação do contrato de trabalho**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;

g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

3 — Estas situações serão apreciadas nos termos da lei em vigor.

CAPÍTULO VIII

Condições especiaisCláusula 59.^a**Lugares de chefia**

1 — Em cada sector da empresa, com funções específicas, que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 — Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores, ou quando, por imperativo de horário lhe é conferida a responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 — Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal, que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente através dos seus órgãos representativos.

4 — A diferença de remuneração base entre o chefe de secção ou dos trabalhadores responsáveis por serviços e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 20 % enquanto exercerem essas funções.

5 — A diferença da remuneração base entre os subchefes e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 10 % enquanto exercerem essas funções.

6 — Os trabalhadores que, no impedimento dos respectivos titulares, desempenhem transitoriamente cargos de chefia receberão, enquanto tal situação se mantiver, o subsídio correspondente.

7 — Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia, ou equiparados, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efectiva que antes auferiam.

8 — O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

9 — O disposto nesta cláusula não se aplica às categorias de chefia enquadradas na tabela salarial.

Cláusula 60.^a

Arquivos para fins culturais e profissionais

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão aos sindicatos signatários e à federação dos sindicatos do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino ao respectivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontra afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

3 — A entidade patronal obriga-se a participar à entidade seguradora a ocorrência dos acidentes de trabalho, nos termos estabelecidos na apólice, com as consequências previstas na lei aplicável.

Cláusula 62.^a

Creches e infantários

Cada empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Formação profissional

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos ou outros, nos termos do anexo IV.

Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

Cláusula 64.^a

Execução do contrato

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente CCTV.

Cláusula 65.^a

Infracções

1 — As infracções às cláusulas deste CCTV serão punidas nos termos da lei.

2 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 — O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste CCTV terá o destino que a lei determinar.

Cláusula 66.^a

Regulamento do contrato em *part-time* para a imprensa

1 — Os trabalhadores que não cumpram diariamente o horário completo terão direito a duas folgas semanais, como os outros trabalhadores, e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de horas diárias de trabalho contratuais — ordenado;

Número de horas diárias de trabalho efectivo — X.

2 — Os trabalhadores que trabalham menos de cinco dias por semana, mas nos dias em que trabalhem cumpram horário completo, não terão direito a dias de folga e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de dias mensais efectivos de trabalho por contrato — ordenado;

Número de dias semanais realmente trabalhados — X.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 67.^a

Segurança social

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam, nos termos legais.

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.º mês

1 — As empresas obrigam-se a manter em termos do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares assegurados pelas instituições de segurança social, fixados por convenção colectiva de trabalho anterior a Dezembro de 1979.

2 — A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

Cláusula 69.^a

Reconversões

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa,

as entidades patronais deverão promover a reconversão dos diminuídos para a função compatível com o seu grau de incapacidade.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzida, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhar.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — O presente CCTV revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, por se considerar globalmente mais favorável, ressalvando-se todavia os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 — Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

3 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam no seu conjunto tratamento mais favorável do que o presente CCTV, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional ou pela empresa.

Cláusula 71.^a

Interpretação e integração de lacunas

1 — Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente CCTV atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores, ou à lei geral.

2 — A interpretação das cláusulas deste CCTV e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e associações ou entidades patronais outorgantes.

3 — A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social, o qual, todavia, não terá direito a voto.

ANEXO I

BASE I

Artigo 1.º

Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente CCTV devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 — As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação, temperatura ambiente, ventilação, cubagem, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

Artigo 2.º

Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à Inspeção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que requerida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da Inspeção do Trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Artigo 3.º

Medicina no trabalho

1 — As entidades patronais abrangidas pelo CCTV devem criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 — Mediante a decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 — O trabalhador quando admitido deve ser sujeito a exame médico a expensas da entidade patronal.

4 — Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitados pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implicam descontos de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 — É obrigatório, no mínimo, duas vezes por ano, efectuar análises para detectar a quantidade de chumbo no sangue (saturnino) nos trabalhadores que trabalhem com tal material.

6 — No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7 — A assistência médica e o serviço de enfermagem devem ser assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio desde que os respectivos serviços assim o entendam.

Artigo 5.º

Elementos de trabalho

As entidades patronais devem fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados por ele solicitados.

BASE II

Comissões de segurança

Artigo 1.º

Higiene e segurança no trabalho

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Comissões

Podem ser criadas comissões de higiene e segurança que zelarão pelo cumprimento do disposto no artigo 1.º desta base.

As comissões que vierem a ser criadas terão a participação de representantes da empresa e dos trabalhadores, em partes iguais, e serão coadjuvadas pelo médico de empresa e assistente social, quando os houver.

Artigo 3.º

Exercício de funções

As comissões de higiene e segurança elaborarão um regulamento interno que defina as suas atribuições e competências no âmbito da higiene e segurança.

Artigo 4.º

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCTV e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da Inspecção do Trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam

uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuir, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à Inspecção do Trabalho e aos sindicatos.

Artigo 5.º

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

ANEXO II

CAPÍTULO I

Exercício da actividade sindical da empresa

Base I

Exercício do direito sindical — Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Base II

Comunicação à empresa

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Base III

Organização sindical na empresa

A organização sindical da empresa é constituída por:

- a) Delegados sindicais — são os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;
- b) Comissão sindical da empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- c) Comissão intersindical da empresa — É a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular em todas as secções da empresa, no desempenho das suas funções;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;

c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;

d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche, ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, ouvindo os trabalhadores — sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou funções, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores — sem o que a mudança não poderá ter lugar;

g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

Base IV

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, elementos das comissões sindicais, intersindicais, e de trabalhadores têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de doze horas mensais. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical o crédito será de dezoito horas mensais.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 não implicam a perda de remuneração e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para além dos limites referidos nesta base, os membros das direcções das associações poderão faltar, justificadamente, para a prática de actos necessários e inadiáveis ao desempenho das suas funções com perda de remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a direcção sindical interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem, sendo o documento comprovativo apresentado dentro dos cinco dias imediatos ao início da ocorrência.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente: sindicato, união, federação e confederação.

Base V

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição, a título permanente, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sin-

dical, ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores;

b) Pôr à disposição, sempre que lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical, ou delegado sindical um local apropriado para o exercício das suas funções, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores;

c) Permitir que a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais afixem, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

d) As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente CCTV;

e) Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas delegações da empresa sempre que no exercício das suas funções o solicitem.

Base VI

Reuniões das comissões intersindicais e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais podem reunir com a entidade patronal ou com quem a represente sem perda de retribuição, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requirem com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

Base VII

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito, a solicitação de qualquer delas.

Base VIII

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou delegado sindical, comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

3 — Para o efeito dos números anteriores a entidade patronal deverá assegurar a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Base IX

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos dos trabalhadores

São direitos dos trabalhadores os estipulados no artigo 54.º da Constituição Portuguesa:

a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o esforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;

b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto directo e secreto;

c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;

d) Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou secção da empresa, gozam da protecção legal reconhecida para os delegados sindicais, tendo direito, para o exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previsto neste anexo;

e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;

f) Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração de legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

ANEXO III

Definição das especialidades profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Teclista (composição). — É o operador qualificado de teclado, com ou sem justificação, que perfura em papel uma memória-código. Retira a fita perfurada com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual.

Operador de fotocompositora. — É o trabalhador operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoeléctricos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

Operador de fotocomposição directa (fotocomposição). — É o operador qualificado de máquina de foto-

composição que controla o teclado e a unidade fotográfica, produzindo trabalhos previamente codificados ou não, para o que codifica e ou programa a máquina. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Operador de sistemas de fotocomposição. — É trabalhador operador de sistema central de tratamento de dados (computador) o qual, além de desempenhar todas as funções de operador de fotocompositora também desempenha as funções de programador desse sistema central. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Teclista (fotocomposição). — É o operador qualificado de teclado com ou sem visor (écran) e com ou sem justificação, ligado em *online* ou *offline*, que grava em suporte adequado, segundo o sistema, os originais previamente codificados. Nos sistemas *offline*, retira o suporte de gravação com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Maquetista. — Estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante as indicações recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço, acompanhando, se necessário, o trabalho na sua execução.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução, designação dos postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respectivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas, discutindo genericamente todos os problemas técnicos às suas funções.

Compositor mecânico (linotipista). — É o operador qualificado de uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das regras tipográficas, através das seguintes operações: teclar um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia pelo reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; quando necessário, zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas de funcionamento da máquina.

Compositor manual. — Faz a marcação de original, combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (*ex-ludlow*) que funde, através da junção de matrizes, linhas-bloco, a que junta material branco e entrelinhas, que pode ter de cortar

utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Paginador. — Executa basicamente todas as operações de compositor manual, com relevo para a paginação da composição e gravuras nas ramas de jornal, segundo maquetas, ou de acordo com regras previamente estabelecidas, dos anúncios e cabeçalhos, bem como das emendas, preparando as páginas para a operação seguinte de estereotipia; deve por isso ter conhecimento das operações seguintes, nomeadamente de estereotipia, deitados de impressão, alturas de fotogravuras, etc.

Teclista monotipista. — É o operador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura, em papel, uma memória-código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar: elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Fundidor monotipista. — É o operador qualificado da fundidora-compositora. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Introduce na cabeça da leitora a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres; prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura. Pode fundir letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual. Procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Codificador-preparador (fotocomposição). — É o trabalhador que colige os originais, quer sejam de texto, títulos, tabelas ou anúncios, incluindo o primeiro esboço, codificando-os graficamente, segundo a metodologia do sistema utilizado para a operação de teclagem. Tem conhecimentos de composição manual e mecânica.

Operador de fotocompositora. — É o trabalhador operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoelectrónicos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

Fotógrafo de fotogravura. — É o trabalhador que fotografa, amplia ou reduz, fixa e lava originais a preto e branco, utilizando uma trama, fazendo negativos tramados, tendo em atenção que os negativos estejam o mais próximo possível dos valores do original. Fixa e lava originais a cores, opacos ou transparentes, executando uma ou mais máscaras para correcção de cor; em seguida selecciona as cores através de filtros, fazendo posteriormente positivos tramados ou em tons contínuos, conforme os casos, tendo em atenção que a sobreposição das quatro cores seja o mais próximo possível dos valores do original. Havendo equipamento electrónico, executa estas funções com esse

equipamento, podendo ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Fotogravador-retocador. — É o trabalhador que grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas, preparando-as para a impressão tipográfica. Examina a mesma chapa, comparando-a com o original; isola com tintas adequadas as zonas de correcta densidade de ponto. Imerge a chapa no ácido ou coloca-a numa máquina de gravar que faz funcionar durante o tempo requerido para que o metal seja atacado nas zonas desprotegidas, repetindo as operações até obter as *nuanças* que correspondam às do original reproduzido. Tratando-se de cores, tem de gravar e retocar para cada original as chapas correspondentes, a cada cor, providenciando para que da sobreposição delas resultem as tonalidades pretendidas.

Zincógrafo-fotogravador. — É o trabalhador que grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas a partir de originais de traço, preparando-as para a impressão tipográfica. Grava também em máquina apropriada gravuras de meio-tom e outras, gravação essa que visa tão-somente a profundidade exigida pela impressão tipográfica.

Transportador de fotogravura. — É o trabalhador que prepara as chapas (polir, desgordurar, sensibilizar) para posteriormente receberem os negativos fotográficos previamente analisados para determinar a exposição, revelando e fixando as medidas, depois de impressionadas; trabalha indiferenciadamente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de *clichés* directamente nas chapas, fazendo os necessários acertos.

Montador de fotogravura. — É o trabalhador que dispõe, segundo uma ordem determinada, películas fotográficas com vista à sua reprodução em gravura para impressão tipográfica. Para as gravuras das várias cores, efectua pela ordem adequada as montagens, acertando os motivos e ilustrações pelas referências respectivas.

Provista-cromista. — É o trabalhador que tira provas de quadricomias através de um prelo mecânico ou manual. Analisa a cor dos originais e maquetas, tendo em vista a composição dos tons a empregar nas gravuras respectivas, misturando e adicionando tintas, cujo resultado final será a reprodução impressa, em papel, do respectivo original. É da sua competência executar alceamentos e aplicá-los, sempre que julgue necessário. É da sua responsabilidade afinar e regular a máquina com que trabalha. Está habilitado a tirar provas de gravura-traço e do meio-tom a uma só cor.

Estereotipador. — É o trabalhador que dá seguimento à tarefa seguinte à do paginador. Alceia gravuras, imprime matrizes através de uma calandra, corta, alceia, apara e seca as mesmas, assegura as tarefas de fundição, laminação e fresagem dos *clichés*. Escareia para garantir esquadria e adaptação à máquina e dá relevo, o necessário, a uma impressão tipográfica correcta.

Impressor. — É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir utilizando directamente composição tipográfica ou indirectamente através de *clichés* metálicos estereotipados. Efectua, na composição ou nos *clichés* os ajustamentos necessários, alceamentos e outras afinações. Regula a pressão, a tiragem, a aspiração, a dobra final, etc. Pode preparar as tintas que utiliza. Assegura a manutenção da máquina, a preparação e introdução do papel a utilizar e tira trabalhos a mais que uma cor, acertando as diversas impressões de forma que o trabalho final corresponda às tonalidades do original.

Deve conhecer as possibilidades da máquina, nomeadamente os deitados possíveis, e utilizá-la de forma a economizar, tanto quanto possível, as matérias-primas e acessórios utilizados.

Fotógrafo-litógrafo. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Revela, fixa, e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Fotógrafo-litógrafo cromista. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão a uma ou mais cores. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais a cores, opacos, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Retocador litógrafo. — É o trabalhador que retoca positivos fotográficos tramados preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio, elimina pontos, manchas e outras deficiências. Rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada de protecção, lava e seca o filme, enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Montador litógrafo. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Montador litógrafo cromista. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Para impressão a cores, efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão

(deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Transportador litógrafo. — É o trabalhador que prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar pontos, manchas e outras deficiências. Faz o transporte para a impressão a cores e deve ter conhecimentos das exigências da máquina de impressão. Mantém o seu equipamento, devendo ter conhecimentos básicos dos produtos que utiliza.

Impressor litógrafo. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em pleno, faz o alceamento: estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providência a alimentação do papel; regula a distribuição da tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem, assegura as lavagens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

Impressor de rotogravura. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em cônica; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

Fotógrafo de laboratório. — É o trabalhador que revela, manual ou mecanicamente filmes: imprime, retoca e executa ampliações ou reduções; reproduz originais sem negativos. Pode ainda proceder à preparação dos químicos para os respectivos banhos, identifica e ordena os negativos e ou provas fotográficas de acordo com a orgânica de arquivo de empresa.

Galvanoplasta. — É o trabalhador que recobre a superfície do cilindro ou chapa onde se encontram reproduzidos o texto e os motivos com uma substância condutora de electricidade: mergulha num banho electrolítico para formação de uma capa protectora com a espessura pretendida.

Gravador de rotogravura. — É o trabalhador que, depois de efectuado o transporte, grava por processos químicos motivos ou texto com vista à impressão; expõe aos raios luminosos durante o tempo adequado; acerta o centro e as margens das diversas composições nos trabalhos a cores; prepara os banhos; controla o tempo de gravação de acordo com a profundidade pretendida: escova, decapa, limpa e seca a gravura obtida. Pode retocar as gravuras.

Rectificador de cilindros (rotogravura). — É o trabalhador que assegura a rectificação dos cilindros depois da impressão, antes da sua nova gravação, nomeadamente através de tornos mecânicos.

Fundidor de filetes e material branco. — É o trabalhador que opera com a máquina automática para fundir material

branco (lingotes, entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira, monta os mordentes de acordo com a espessura; fixa a velocidade; corrige a temperatura; verifica e melhora a qualidade das peças obtidas; cuida da conservação e lubrificação.

Provista. — É o trabalhador que tira provas de composição, em geral, incluindo notícias, anúncios, títulos, gravuras e legendas, a uma só cor, com prelo mecânico ou manual.

Fundidor de chumbo. — É o trabalhador que opera com uma caldeira que funde as linhas de chumbo da composição mecânica. Assegura o seu transporte e acondicionamento.

Serviço de apoio. — É o trabalhador que, essencialmente, executa as funções de apoio à produção, transporta matérias-primas e serviço para os sectores. Pode exercer pequenas funções auxiliares de limpeza das máquinas; pode ainda, dentro do que lhe compete fazer, ter só uma tarefa específica.

Fundidor de tipo. — É o trabalhador que opera com a máquina que funde, em grandes séries, caracteres de imprensa, tais como letras, números e vinhetas. Monta e ajusta a matriz e a lâmina para formar o molde de acordo com o tipo a fundir. Verifica a esquadria, inclinação, linha e largura do olho da letra. Corrige a posição da matriz. Retira os caracteres fundidos, aperta-os e uniformiza-lhes a altura. Prepara por vezes a liga metálica para a fundição. Regula a alimentação da caldeira; cuida da conservação e lubrificação.

Controlador. — É o trabalhador que trata os documentos recebidos e os encaminha, assim como dos materiais necessários para as respectivas secções, tendo em conta o controlo de tempo de produção. No final dos trabalhos verifica se o processo seguido cumpriu o programa previamente fixado. Pode ainda compilar elementos relativos ao movimento, controlo e armazenagem de materiais, ferramentas e produtos, incluindo a sua requisição e recepção, e a execução de guias de remessa para expedição de produtos acabados. Se necessário, assegura ainda, a ligação entre a parte produtiva e a parte administrativa.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais: elabora fichas técnicas de fabrico, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, executando ainda outras tarefas técnicas de organização de trabalho adequado ao seu nível. Pode ainda fornecer elementos ao centro mecanográfico.

Operador manual de encadernação/acabamentos. — É o trabalhador que auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagens de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas. [Nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhedor(a) e retirador(a), excepto esta última para a folha-de-flandres.]

Operador de máquinas de encadernação. — É o trabalhador que afina e conduz qualquer uma das diversas máquinas de encadernação (alçar, encasar, brochar, etc.)

Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário, assegura a manutenção. Pode ser especializado num só tipo de máquina.

Costureira. — É o trabalhador que cose manual ou mecanicamente e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único. Informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Cose os cadernos dois a dois (costura à francesa), no caso de papel muito fino. Pode ser incumbida de tarefas auxiliares de encadernação.

Cortador de guilhotina. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

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

CAPÍTULO II

Trabalhadores na imprensa, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

Analista de sistemas. — É o trabalhador responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação de economia da sua produção por computador. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e os meios mecânicos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto um encadeado de processamentos no computador, as características dos documentos que suportam a informação básica e bem assim os documentos a produzir, estabelecendo todos os pormenores do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação.

Técnico de publicidade. — É o trabalhador cuja actividade, exercida internamente, consiste em redigir e maquetar anúncios, fazendo o tratamento técnico de toda a publicidade, podendo ainda eventualmente assegurar e promover contactos.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística. Nomeadamente, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos necessários à definição da política orçamental e controla a sua execução; elabora os balancetes e procede ao apura-

mento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço; e efectua as revisões contabilísticas necessárias para se certificar da correcção da sua escrituração.

Técnico de contas. — É o profissional designado pela entidade patronal perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos como responsável pela direcção da contabilidade da empresa.

Desempenha as funções de contabilista.

Tradutor. — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo, sem alteração das ideias fundamentais do original.

Tesoureiro. — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Revisor. — É o trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

Revisor principal. — É o trabalhador que é encarregado da segunda leitura (passagem) das provas de texto lidas pelos revisores e que faz também primeira leitura de provas com dispensa de segunda leitura. Eventualmente faz também leitura prévia de originais. Poderá substituir o chefe de secção nos seus impedimentos.

Guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção directa do contabilista ou do técnico de contas se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Escriturário da secretaria de redacção. — É o trabalhador encarregado, predominantemente, da selecção de informações de carácter geral, destinadas à marcação da agenda diária para serviço da redacção, catalogação dessas informações por assuntos, elaboração dos cartazes de espectáculos, anotação das informações vindas do exterior (correspondentes e outras), além da execução do expediente de carácter administrativo, nomeadamente estimativas de custos, processamento de colaborações, correspondência e arquivo.

Programador. — É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos da entrada e da saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e pormenorizada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la.

Secretário de administração ou de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa.

Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária de gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Documentalista. — É o trabalhador que procura e consulta publicações para selecções, assegura e divulga aquela que se apresenta com interesse para os serviços ou empresa

em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através dos diversos elos de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação. Reúne, avalia, julga e selecciona fotografias, documentos, recortes e informações, revistas, livros ou jornais, e faz resumos sempre que ache necessário; classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas. Divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes, resumos, etc. Apoiar basicamente a redacção pesquisando trabalho para inserções numa ou mais publicações, directamente ou como apoio ao trabalho dos redactores, consultando e estudando materiais existentes nos arquivos e executando, eventualmente, consultas no exterior.

Escriturário — É o trabalhador que executa as várias tarefas de expediente geral dos serviços administrativos e, nomeadamente, da contabilidade, da publicidade e da expedição, tendo a seu cargo, entre outras, as funções de redacção de relatórios, cartas e outros documentos, manualmente ou à máquina; separação, classificação e arquivo dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório.

Prospectador de vendas. — É o trabalhador que tem a seu cargo o alargamento da rede de distribuição das publicações, assegurando a sua colocação nas agências e demais postos de venda.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que, supervisionando o trabalho dos prospectores de vendas, contacta clientes e agentes e recebe as reclamações dos mesmos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda dinheiros e valores.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros. Pode também executar serviços de escritório.

Arquivista. — É o trabalhador que organiza e conserva documentos. Estrutura os respectivos arquivos, a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida; acompanha os registos de entrada. Cuida da arrumação das várias publicações.

Operador de computador. — É o trabalhador que, utilizando os programas apropriados, é capaz de utilizar o computador, interpretar as mensagens programadas e agir em conformidade, conseguindo o *output* (elementos de saída) a partir do *input* (elementos de entrada). É também capaz de utilizar o equipamento clássico.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outras tarefas de expediente geral.

Delegado de publicidade. — É o trabalhador cuja actividade exercida predominantemente fora da empresa. Consiste em fomentar a produção de publicidade.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

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

Operador de telefoto. — É o trabalhador que transmite e recebe telefotos para e de diferentes postos fototelegráficos, efectua os preparativos necessários para a recepção e transmissão de telefotos, arquiva as telefotos para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registem dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informações e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquina de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função principal todo o movimento relativo ao expediente de entradas e saídas de material de armazéns da empresa.

Fiscal. — É o trabalhador que tem principalmente a função de zelar pela boa conservação das instalações da empresa, que, para esse efeito, percorre periodicamente. Assim, entre outras, toma as providências necessárias e adequadas contra os riscos de incêndio, furto e dano. Pode elaborar os mapas de escala e o movimento diário do pessoal do seu sector.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Estes profissionais são divididos em dois grupos, conforme o trabalhador manipula aparelhos de comutação inferiores ou superiores, respectivamente, a dezasseis postos suplementares.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda, executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com os de outra categoria profissional.

Recebedor. — É o trabalhador que ao balcão vende publicações, recebe as sobras e faz a previsão das publicações a fornecer, de acordo com as zonas de venda, podendo ainda executar outros serviços de expedição e distribuição.

Expedidor-distribuidor. — É o trabalhador que tem como função principal registar, controlar, contar, amarrear, rotular e distribuir o serviço de expedição para todos os transportes, podendo ainda recolher sobras e efectuar outros serviços de expedição-distribuição, designadamente distribuição de jornais no exterior.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, rece-

bendo e atendendo os visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Apontador. — É o trabalhador que verifica os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou de outros fins. Por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia a entrada e saída do pessoal, recebe correspondência, examina, por indicação da entidade patronal ou de quem a represente, à entrada e à saída, os volumes ou materiais. Regista as entradas e saídas de pessoas e veículos. Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e ou anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir.

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores que lhe estejam confiados.

Estafeta. — O trabalhador a quem incumbe a distribuição no exterior da empresa de correspondência e outros valores.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

Empregado auxiliar. — É o profissional que procede a cargas, descargas e arrumações.

Paquete. — O mesmo que o contínuo.

Operador de máquinas de expedição. — É o trabalhador que na secção de expedição afina, opera e assegura a manutenção dos equipamentos mecânicos de expedição.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Catalogador. — É o trabalhador que, determinadas as características fundamentais de um documento, elaborase necessário, uma ficha e actualiza os ficheiros; apoia o trabalho dos documentalistas, podendo pesquisar e consultar materiais existentes em arquivo. Executa recortes, colagens e fotocópias de documentos. Regista as publicações recebidas e procede ao seu arquivo.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem, verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais, executa todas as operações atinentes ao bom funcionamento e optimização do equipamento, selecciona, faz e executa os programas necessários, executa todas as operações atinentes ao funcionamento dos equipamentos eventualmente acoplados, executa todas as avaliações de dados e circuitos necessários à obtenção de resultados certos, detecta as avarias do equipamento a que está adstrito e comunica-as com vista à sua rápida reparação.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Desenhador maquetista. — É o profissional que, a partir de dados verbais ou escritos, esboça e maquetiza todo

o material gráfico e publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, *stands* ou montras.

Desenhador de arte finalista. — É o profissional que, a partir de um esboço ou maquete, executa, com a técnica e os pormenores necessários, o material gráfico destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador. — É o profissional que executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços, maquetas ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o arte finalista responsável pelo trabalho.

Tirocinante. — É o profissional que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

Praticante de desenho. — É o profissional que, sob a orientação de desenhadores, se inicia na profissão, coadjuva os trabalhos na sala de desenho e executa tarefas simples e operações auxiliares.

Telecomunicações

Teletipista. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as e recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de telecomunicações. — É o trabalhador que, efectuando os preparativos necessários à transmissão, recepção de mensagens e transmitindo-as, executa essas funções em teleimpressores, unidades e terminais de visualização [VDU (Visual Display Unit) e VDT (Visual Display Terminal)], assim como noutros aparelhos de sistemas similares e de RF (radiofrequência); arquiva mensagens no arquivo da secção para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos equipamentos; detecta e soluciona avarias — utilizando os materiais necessários e para as quais foi previamente instruído — relativamente aos equipamentos a seu cargo acima mencionados e participa a ocorrência daquelas que não estejam no âmbito da sua antecipada preparação técnica.

Comércio

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto e anuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

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

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários

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

Garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma os volumes transportados, podendo ainda no acto de entrega fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Hotelaria

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

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

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que orienta, organiza e superintende em todos os trabalhos de cozinha, executando as tarefas mais qualificadas da profissão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a loiça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes, prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos a crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório (ou de cantina). — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório ou de cantina, 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 loiças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragens ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Construção civil

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

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

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Trolha ou pedreiro. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos,

podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

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

Servente. — É o trabalhador que não tem qualquer qualificação ou especialização profissional; trabalha nas obras, areeiro ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

Metalúrgicos

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

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador metalúrgico ou electricista que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

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.

Operador não especializado (servente). — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

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

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

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

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.

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

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

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Electricistas

Encarregado. — É o electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos, coadjuva-os nos seus trabalhos.

Técnico de computadores. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte hardware do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superior.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que se ocupa da reparação e manutenção de equipamentos que trabalham com sistemas electrónicos.

Técnico estagiário de electrónica. — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem específica nas escolas que a ministram ou possuindo a categoria profissional de oficial de electricista, se prepara para técnico de electrónica.

Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordem de natureza especificamente técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrónico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO V**Chefias**

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares, com vista à operacionalidade de um sector específico da empresa.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

ANEXO IV**Condições específicas — Carreiras profissionais****CAPÍTULO I****I — Trabalhadores gráficos****Base I**

Para o exercício de qualquer actividade gráfica só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que sejam possuidores de título profissional (carteira profissional ou cartão profissional).

Base II**Composição****a) A quente:**

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima oficial de composição manual ou mecânica.

2 — Só podem ser oficiais de composição mecânica a quente (linotipista teclista, teclista monotipista e fundidor monotipista) os trabalhadores com estágio de dois anos nesta especialidade.

3 — Só podem ser admitidos ao estágio para composição mecânica a quente os trabalhadores que tenham a categoria de oficial de compositor manual.

4 — Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras (tipografia e litografia), manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional; com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga. Nessas secções, no entanto, poderá ter acesso ao estágio para compositor mecânico a quente o auxiliar com o mínimo de terceiro ano.

5 — O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

6 — O estágio para composição mecânica não pode ser interrompido, salvo se for reconhecida a inadaptação do trabalhador para a especialidade.

7 — Findo o estágio para a composição mecânica, a promoção é automática.

8 — Para estágio de teclista, teclista monotipista e fundidor monotipista mantêm-se as mesmas condições de estágio para a composição mecânica.

9 — No estágio para teclista, não havendo candidatos nas condições referidas nos números anteriores, a empresa poderá recorrer a indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais e equivalentes.

10 — A categoria de paginador pode ser exercida por qualquer compositor manual ou mecânico.

11 — Pode ser atribuída a categoria de provista ou fundidor de filetes e material branco aos trabalhadores que tenham no mínimo exercido funções de serviço de apoio durante um ano e reúnam as condições requeridas, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicada ao Sindicato por escrito a atribuição da-

quelas categorias. É obrigatória no mínimo a existência de um trabalhador de cada uma das categorias referidas por cada turno, desde que existam e laborem as máquinas respectivas.

b) A frio:

1 — No acesso ao estágio para a composição a frio e montagem (fotocomposição), as empresas que disponham de tipografia deverão recorrer aos seus quadros de composição a quente, sendo neste caso o período máximo de estágio de dois anos. Não havendo nestes quadros candidatos ao estágio, poderão ter acesso ao mesmo, que neste caso será de quatro anos, os indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais ou equivalentes.

2 — Findo o estágio, a promoção é automática.

Base III

Impressão e estereotipia

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial impressor ou oficial estereotipador. Só podem ser promovidos a oficiais os auxiliares que estejam em condições de atingir a categoria de oficial.

2 — Nas secções de impressão das empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existem secções de casas de obras, manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional; com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência da vaga.

3 — É atribuída a categoria de ajudante aos trabalhadores que tenham completado, no mínimo, dois anos de serviço de apoio nessas secções.

4 — Desde que possuam a categoria de ajudantes e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção podem os trabalhadores ser promovidos a auxiliares, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

5 — Desde que possuam a categoria de auxiliares e demonstrem capacidades e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção serão os trabalhadores promovidos a oficiais, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

6 — O número de ajudantes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

Base IV

Fotogravura e litografia, fotografia, retoque, montagem, transporte, desenho, maquetagem e laboratório fotográfico

1 — Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas-de-obras (tipografia e litografia) manter-se-á, nas secções, o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário, caso não se verifique a sua

promoção a oficial, por inexistência de vaga, onde permanecerá pelo período máximo de dois anos.

2 — Nas secções de fotogravura, onde só era permitida a existência de oficiais, mantém-se em vigor este princípio, bem como a montagem em calços e as provas de uma só cor podem ser feitas por qualquer elemento.

3 — O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

4 — Nos serviços de apoio e de fundição de metal só podem ser admitidos trabalhadores que tenham a idade mínima de 20 anos.

5 — Na encadernação, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor ou durante a vigência deste CCTV, exercem funções de operador de máquina de encadernação não podem por esse facto ver prejudicada a sua carreira profissional.

6 — O acesso para o desempenho de funções de maquetista gráfico só é permitido aos compositores mecânicos, compositores manuais ou paginadores com a categoria de oficiais.

7 — No laboratório fotográfico só é permitido o desempenho de funções por oficiais fotógrafos.

Base V

Encadernação e acabamentos

1 — As máquinas de encadernação e acabamentos serão enquadradas em quatro grupos:

a) Grupo I — máquinas de coser, alçar folhas e alta frequência manual;

b) Grupo II — máquinas de dourar por purpurina, plastificar e envernizar;

c) Grupo III — máquinas de alçar cadernos, encasar, brochear, dobrar, pautar e de moldagem por vácuo;

d) Grupo IV — máquinas de douragem por película, douragem por balancé de alta frequência (automáticas ou semiautomáticas), de contracolagem e máquinas polivalentes de encadernação ou acabamentos.

2 — Só é permitido o acesso às máquinas dos grupos I e II aos trabalhadores que tenham completado, num mínimo, dois anos de aprendizagem de qualquer profissão; às máquinas dos grupos III e IV só poderão ter acesso trabalhadores que tenham completado o período de aprendizagem.

3 — Será atribuída a categoria de operador de máquinas aos trabalhadores que preenchem as seguintes condições:

a) Grupo I — atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;

b) Grupo II — atinjam a categoria de auxiliar do 2.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;

c) Grupo III — atinjam a categoria de auxiliar do 3.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados;

d) Grupo IV — atinjam a categoria de auxiliar do 4.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados.

4 — Durante o período de acesso às máquinas, os trabalhadores manterão as respectivas especialidades e categorias, com direito às anuidades correspondentes.

5 — Os operadores de máquinas que trabalhem com mais do que uma máquina serão classificados e remunerados pelo grupo mais elevado das máquinas com que trabalhem.

6 — As costureiras auxiliares e as dobradoras auxiliares que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão classificadas para operador manual do 1.º ano. As costureiras oficiais e as dobradoras oficiais que desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão reclassificadas para operadoras manuais dos 2.º e 3.º anos.

7 — Completados que sejam três anos na categoria de operador manual, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria de operador manual de mais de três anos.

8 — As costureiras que não desempenhem as funções próprias da sua profissão, nem as acima referidas, poderão ser reclassificadas de acordo com as funções que efectivamente desempenhem.

9 — Será atribuída a categoria de costureira às trabalhadoras que atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que exerçam as funções respectivas durante o período de 12 meses, seguidos ou interpolados.

10 — Será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano aos aprendizes das secções de encadernação e acabamentos quando completem quatro anos de aprendizagem, desde que desempenhem exclusivamente funções abrangidas na definição de operador manual.

11 — Aos trabalhadores maiores de 20 anos admitidos para desempenhar as funções abrangidas na definição de operador manual após a entrada em vigor deste CCTV será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano.

12 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de serviço de bancada (escolhedor ou retirador) serão reclassificados para operadores manuais nas anuidades correspondentes.

13 — Os trabalhadores que até à data em vigor deste CCTV estejam classificados como operadores de máquinas de alçar terão direito ao vencimento correspondente a operador de máquina do grupo III.

14 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de dourador-encadernador de balancé serão reclassificados para encadernadores.

Base VI

Orçamentação, preparação e sistemas, programação e controlo

1 — Só podem ter acesso ao desempenho das funções de controlador, controlador de qualidade e de programador de fabrico os trabalhadores que tenham completado, no mínimo, o período de aprendizagem em qualquer especialidade gráfica ou os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço noutras profissões habilitados com cursos técnicos, industriais ou equiparados.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior será atribuída a categoria de auxiliar do 1.º ano. Após quatro anos de serviço na categoria de auxiliar serão promovidos a estagiário ou a oficial em função das vagas no quadro.

3 — Só pode ser atribuída a categoria de orçamentista aos trabalhadores que possuam a categoria de controlador, programador de fabrico, ou de oficial de qualquer especialidade gráfica, ou ainda aos trabalhadores diplomados com cursos técnicos, industriais ou outras habilitações literárias equiparadas.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato estejam classificados nas categorias de apontador ou controlador serão reclassificados para controlador, controlador de qualidade, programador de fabrico ou orçamentista de acordo com as funções que desempenhem.

Nota. — Para efeitos do previsto no n.º 2 considera-se o tempo de serviço na categoria de apontador como se prestado na de auxiliar.

CAPÍTULO II

Trabalhadores na imprensa, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

1 — As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores dos serviços administrativos são o curso geral do comércio, curso geral do liceu ou equivalente.

2 — Para os serviços de revisão e serviços de apoio às redacções são o curso complementar do liceu ou equivalente.

3 — Para os técnicos de contas, contabilistas e guarda-livros exigir-se-ão ainda as habilitações complementares específicas.

4 — Para os cobradores, telefonistas, serviços auxiliares e serviços de expedição distribuição são as habilitações mínimas legais.

5 — As entidades patronais procurarão dar preferência na admissão de diminuídos físicos nas profissões que possam por eles ser desempenhadas, desde que possuam as habilitações exigidas.

6 — A idade mínima de admissão nunca será inferior a 18 anos, excepto para a categoria de estagiário, para escriturário ou para a categoria de paquete.

Estágio e acesso

1 — As profissões constantes deste capítulo poderão ser precedidas de estágio, o qual terá a duração de seis meses.

2 — Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completem seis meses de estágio, serão promovidos a 3.º escriturários, salvo os menores de 20 anos que serão promovidos ao fim de três anos de estágio ou logo que atinjam aquela idade e perfaçam seis meses de estágio.

3 — Exceptuando os delegados de publicidade, os trabalhadores que nos sectores de publicidade exerçam funções na recepção, marcação ou classificação de publicidade e tenham completado um ano na categoria de primeiro-escriturário serão promovidos a técnicos de publicidade.

4 — Os terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a segundos-escriturários.

5 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários.

6 — Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

7 — Os paquetes que tenham obtido as habilitações mínimas requeridas no número anterior passarão automaticamente a estagiários do 2.º ano.

8 — Os contínuos que tenham obtido as habilitações mínimas exigidas, após um estágio de seis meses, serão promovidos a terceiros-escriturários.

9 — Quando se verificar a introdução de novas tecnologias, as empresas deverão recorrer, quando possível, aos seus quadros administrativos. Não havendo nestes quadros candidatos às novas especialidades, poderão ter acesso às mesmas os indivíduos habilitados para o seu desempenho. O período de estágio é de seis meses.

Quadro base para a classificação de escriturários (a)

	Número de escriturários por secção									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

(a) Na classificação dos trabalhadores que exerçam as profissões de escriturário respeitar-se-ão nas proporções estabelecidas no quadro acima, podendo no entanto, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Acesso

1 — Os técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação de desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ou equivalente ingressam directamente como:

- a) Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 — O praticante de desenho, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

4 — O tirocinante, ao fim de dois anos de tirocínio, ascende a desenhador até dois anos.

Telecomunicações

Estágio e acesso

A profissão de teletipista poderá ser precedida de estágio de seis meses.

Comércio

Admissão e acesso

1 — Admissão:

- a) Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei;
- b) Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos, de ambos os sexos, que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 — Dotações mínimas:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- c) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro ...	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro ...	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiro-caixeiro	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3

3 — Acesso:

- a) Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;
- c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários e garagens

Refeições

1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número seguinte ou do local de

trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço — € 1,25;
Almoço — € 2,65;
Jantar — € 2,65;
Dormida — contra apresentação de factura.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Ajudante de motorista

Admissão

Só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos.

Hotelaria

Admissão e acesso

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, sendo obrigatória a posse de carteira profissional para as profissões que a exijam.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos terão um período de aprendizagem de 12 meses, seguidos ou interpolados, após o que serão promovidos à categoria imediata.

3 — A aprendizagem para a profissão de cozinheiro será de dois anos, independentemente da idade de admissão.

Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito a alimentação completa, constituída por todas as refeições diárias, quer principais quer secundárias.

2 — O valor atribuído à alimentação manter-se-á no nível que estiver a ser praticado em cada empresa e não é deduzível da retribuição.

Construção civil

Admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- 1) Terem idade não inferior a 16 anos;
- 2) Possuírem as habilitações escolares mínimas legais;
- 3) É de 18 anos a idade mínima para admissão de trabalhadores indiferenciados.

Promoção e acesso

1 — Todos os trabalhadores que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª

2 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Metalúrgicos

Admissão e acesso

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja requerida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas técnicas, do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores da cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

5 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça o mínimo de seis meses como aprendiz.

6 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Quando cessar o contrato de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

8 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Tirocínio

1 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

2 — Na profissão de lubrificador os trabalhadores serão directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, findo o qual os praticantes serão promovidos ao escalão imediatamente superior.

6 — O tempo máximo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa.

Promoções ou acessos

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

2 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão ao escalão imediatamente superior.

3 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão ao escalão imediatamente superior.

Quadro de densidades

1 — Na organização dos quadros de pessoal as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalações			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	1	-	-	
2	1	-	1	
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	2	1	1	1
6	2	2	1	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	3	2	2	2
10	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

Electricistas

Princípio geral

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes;
- b) Após dois períodos de um ano de aprendizagem.

2 — Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerado como aprendizes do 2.º período;

3 — Os técnicos estagiários de electrónica, após dois anos de permanência na categoria, serão automaticamente promovidos a técnicos de electrónica.

a) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

b) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

ANEXO V

Enquadramento por grupos salariais e classificação por níveis de qualificação

Tabelas salariais (*)

(Em euros)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	745	679
1	676	601
2	627	569
3	603	544
4	586	522
5	552	500
6	521	466
7	472	440
8	441	436
9	435	434
10	433	432
11	431	430
12	429	428
13	427	426

(*) Sem prejuízo da aplicação do S. M. N. quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.

1 — A tabela «A» aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 — A tabela «B» aplica-se às restantes empresas e àquelas que tenham cinco ou menos trabalhadores no total da empresa

3 — Para interpretação dos n.ºs 1 e 2 precedentes, foi estabelecido entre as partes outorgantes da presente revisão um protocolo que fica a constituir documento complementar a este acordo.

B — Estrutura dos níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

0 — Dirigentes.

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção;

1.2 — Técnicos administrativos.

- 2 — Quadros médios;
 2.1 — Técnicos administrativos;
 2.2 — Técnicos de produção e outros.
 3 — Encarregados e contramestres.
 4 — Profissionais altamente qualificados:
 4.1 — Administrativos, comércio e outros;
 4.2 — Produção.
 5 — Profissionais qualificados:
 5.1 — Administrativos;
 5.2 — Comércio;
 5.3 — Produção;
 5.4 — Outros.
 6.1 — Administrativos, comércio e outros.
 6.2 — Produção.
 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
 7.1 — Administrativos, comércio e outros;
 7.2 — Produção.
 A — Praticantes e aprendizes:
 A.1 — Praticantes administrativos;
 A.2 — Praticantes do comércio;
 A.3 — Praticantes da produção;
 A.4 — Aprendizes da produção.

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo O — (A) € 745 — (B) € 679		
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa.	2.1
Contabilista	Trabalhadores na imprensa.	2.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa.	2.1
Técnico de computadores	Trabalhadores na imprensa.	2.1
Grupo I — (A) € 676 — (B) € 601		
Encarregado de electricista	Electricistas	3
Inspector de Vendas	Comércio	5.2
Operador de sistema de fotocomposição.	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Grupo II — (A) € 627 — (B) € 569		
Caixeiro-encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3
Chefe de equipa construção civil	Construção civil	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Cozinheiro-chefe	Hotelaria	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentalista	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	3
Fotógrafo-litógrafo cromista	Gráficos	4.2
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Maquetista	Gráficos	4.2
Montador-litógrafo cromista	Gráficos	4.2
Oficial de conservação qualificado	Gráficos	4.2
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Operador de fotocomposição directa	Gráficos	4.2
Operador de telecomunicações	Telecomunicações	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Grupo III — (A) € 603 — (B) € 544		
Arquivista	Trabalhadores na imprensa.	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	Construção civil	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa.	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-preparador (fotocomposição).	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras.	Trabalhadores na imprensa.	4.1
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Electricista oficial	Electricista	4.2
Encadernador	Gráficos	5.3
Estagiário de documentalista	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Estucador de 1. ^a	Construção civil	5.3
Fotógrafo de fotografura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo litógrafo	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Gravador de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotografura	Gráficos	4.2
Montador litógrafo	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Pintor de 1. ^a	Construção civil	5.3
Pintor de 1. ^a	Construção civil	5.3
Programador de fabrico (com mais de um ano).	Gráficos	5.3
Prospecor de vendas	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Provista-cromista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação	Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Teclista	Gráficos	4.2	Terceiro-escriturário	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Técnico estagiário de electrónica ...	Electricista	4.2	Estafeta	Trabalhadores na im- prensa.	7.1
Teclista monotipista	Gráficos	4.2	Estagiário gráfico do 1.º ano	Gráficos	5.3
Torneiro mecânico de 1.ª	Metalúrgicos	4.2	Estagiário gráfico do 3.º ano (compo- sição a frio).	Gráficos	5.3
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Transportador de litografia	Gráficos	4.2	Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	Construção civil ...	5.3	Estagiário de operador de máquinas auxiliares.	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos	4.2	Estagiário de operador de telefoto ...	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Grupo IV — (A) € 586 — (B) € 522			Estagiário de operador de telex/tele- tipista.	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3	Estagiário perfurador-verificador ...	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Delegado de publicidade	Trabalhadores na im- prensa.	5.1	Estagiário secretário de direcção/ad- ministração.	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1	Estagiário de escriturário secretaria de redacção.	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Estereotipador	Gráficos	5.3	Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na im- prensa.	6.1
Galvanoplasta	Gráficos	4.2	Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos	5.3	Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Rectificador de cilindros (rotogra- vura)	Gráficos	4.2	Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Grupo V — (A) € 552 — (B) € 500			Guarda-vigilante	Trabalhadores na im- prensa.	7.2
Afinador de máquinas de 2.ª	Metalúrgicos	4.2	Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1	Mecânico de automóveis de 3.ª ...	Metalúrgicos	5.3
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1	Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Canalizador de 2.ª	Metalúrgicos	4.2	Operador manual (mais de três anos)	Gráficos	5.3
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4	Operador de máquinas (grupo III) ..	Gráficos	5.3
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	5.4	Porteiro	Trabalhadores na im- prensa.	7.1
Estucador de 2.ª	Construção civil ...	5.3	Pré-oficial electricista do 2.º ano ...	Electricistas	A.3
Carpinteiro de limpos de 2.ª	Construção civil ...	4.2	Programador de fabrico até um ano	Gráficos	5.3
Cobrador	Trabalhadores na im- prensa.	6.1	Provista	Gráficos	6.2
Copeiro	Hotelaria	6.1	Recebedor	Trabalhadores na im- prensa.	6.1
Segundo-escriturário	Trabalhadores na im- prensa.	5.1	Recepcionista	Trabalhadores na im- prensa.	7.1
Estagiário do 2.º ano	Gráficos	5.3	Revisor estagiário	Trabalhadores na im- prensa.	5.1
Estagiário do 4.º ano (composição a frio).	Gráficos	5.3	Serralheiro civil de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Fiel de armazém	Trabalhadores na im- prensa.	5.1	Serralheiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	6.1
Fiscal	Trabalhadores na im- prensa.	6.1	Telefonista até 16 postos suplemen- tares.	Trabalhadores na im- prensa.	5.3
Mecânico de automóveis de 2.ª ...	Metalúrgicos	4.2	Torneiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª	Metalúrgicos	4.2	Grupo VII — (A) € 472 — (B) € 440		
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4	Ajudante de estereotipia	Gráficos	A.3
Operador de máquinas auxiliares ...	Gráficos	5.3	Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Operador de máquinas de contabili- dade.	Trabalhadores na im- prensa.	5.1	Auxiliar gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.3
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na im- prensa.	6.1	Desenhador de dois a quatro anos ...	Técnicos de desenho	5.1
Pedreiro de 2.ª	Construção civil ...	5.3	Empregado auxiliar	Trabalhadores na im- prensa.	7.1
Perfurador-verificador	Trabalhadores na im- prensa.	5.1	Estagiário escriturário do 2.º ano ...	Trabalhadores na im- prensa.	A.1
Pintor de 2.ª	Construção civil ...	5.3	Estagiário gráfico do 2.º ano (compo- sição a frio).	Gráficos	5.3
Serralheiro civil de 2.ª	Metalúrgicos	4.2	Pré-oficial electricista do 1.º ano ...	Electricistas	A.3
Serralheiro mecânico de 2.ª	Metalúrgicos	4.2	Servente da construção civil	Construção civil ...	7.2
Telefonista com mais de dezasseis pos- tos suplementares.	Trabalhadores na im- prensa.	6.1	Serviço de apoio	Gráficos	7.2
Torneiro mecânico de 2.ª	Metalúrgicos	4.2	Grupo VIII — (A) € 441 — (B) € 436		
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	Construção civil ...	5.3	Apontador	Trabalhadores na im- prensa.	6.1
Grupo VI — (A) € 521 — (B) € 466			Auxiliar gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.3
Afinador de máquinas de 3.ª	Metalúrgicos	5.3	Embalador	Comércio	7.1
Arquivista estagiário	Trabalhadores na im- prensa.	6.1	Empregada de limpeza	Trabalhadores na im- prensa.	7.1
Auxiliar de estereotipia	Gráficos	A.3			
Auxiliar de impressão tipográfica ...	Gráficos	A.3			
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2			
Canalizador de 3.ª	Metalúrgicos	5.3			
Contínuo	Trabalhadores na im- prensa.	7.1			
Costureira	Gráficos	5.3			

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio).	Gráficos	5.3
Estagiário expedidor distribuidor . . .	Trabalhadores na imprensa.	6.1
Operador de máquinas (grupo II) . . .	Gráficos	5.3
Operador manual (2.º e 3.º anos) . . .	Gráficos	5.3
Operador metalúrgico não especializado.	Metalúrgico	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano . . .	Metalúrgicos	A.3
Grupo IX — (A) € 435 — (B) € 434		
Ajudante electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 2.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até 2 anos	Técnicos de desenho	5.1
Estagiário de escriturário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa.	A1
Praticante metalúrgico do 2.º ano . . .	Metalúrgicos	A.3
Grupo X — (A) € 433 — (B) € 432		
Ajudante electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Operador de máquinas (grupo I) . . .	Gráficos	5.3
Operador manual (1.º ano)	Gráficos	5.3
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XI — (A) € 431 — (B) € 430		
Aprendiz gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 2.º ano . . .	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos . . .	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa.	A.1
Praticante do comércio 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XII — (A) € 429 — (B) € 428		
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 1.º ano . . .	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos . . .	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa.	A.1
Praticante de desenho do 3.º ano . . .	Técnicos de desenho	A.1
Praticante de comércio do 2.º ano . . .	Comércio	A.2
Grupo XIII — (A) € 427 — (B) € 426		
Aprendiz gráfico do 1.º e 2.º anos . . .	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 1.º ano . . .	Comércio	A.2
Praticante de desenho do 1.º e 2.º anos	Técnicos de desenho	A.1

Lisboa, 11 de Julho de 2008.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Informação da lista de candidatos filiados na FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

21 de Abril de 2008.

Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 21 de Abril de 2008. — A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 24 de Julho de 2008, a fl. 15 do livro n.º 11, com o n.º 200/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão, denúncia e actividades equiparadas

Cláusula 1.^a

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 330 e de 5000, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

- 1 —
2 —

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 5.^a

Substituição

- 1 —
2 —

Cláusula 6.^a

Actividades equiparadas

.....

CAPÍTULO II

Formas e modalidade do contrato

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

.....

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO V

Condições de admissão

.....

CAPÍTULO VI

Quadros de pessoal, promoções e acessos

.....

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição de retribuição

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 36.^a

Retribuições de base mínimas

.....

Cláusula 37.^a

Dedução do montante das remunerações mínimas

- 1 —
a)
b)
2 —

3 —
4 —

Cláusula 38.^a

Retribuição hora

.....

Cláusula 39.^a

Subsidio de ferias

1 —
2 —
3 —

Cláusula 40.^a

Subsidio de Natal

1 —
2 —
3 —

a)
b)

4 —
5 —
6 —

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho nocturno

.....

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

.....

Cláusula 43.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios-dias de descanso complementar

.....

Cláusula 44.^a

Local, forma e data de pagamento

1 —
2 —
3 —

Cláusula 45.^a

Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

.....

Cláusula 46.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsidio mensal de € 28,70 pelo exercício das funções de chefia.
2 —
3 —
4 —

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

.....

CAPÍTULO X

Disciplina

.....

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XV

Formação profissional

.....

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XVII

Sistema de mediação laboral

.....

CAPÍTULO XVIII

Informação e consulta

.....

CAPÍTULO XIX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 111.^a

Manutenção das regalias adquiridas

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 112.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 113.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do contrato nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Director-geral	1 020
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	846
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	820
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	692
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	682
6	Operador de inseminação artificial Sapador florestal Técnico administrativo	636
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	615
8	Caixa Oficial electricista de 1. ^a Oficial metalúrgico de 1. ^a Assistente administrativo de 1. ^a Operador de computador	544
9	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	518

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
10	Assistente administrativo de 2. ^a Motorista Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a	489
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3. ^a Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	482
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (a) Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2. ^a Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	455
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador horto-frutícola ou hortelão Trabalhador de salina	445
14	Trabalhador auxiliar	437

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

1 — Este auferirá remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

2 — As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Outros valores:

Deslocações em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,37, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.^a deste CCT;

Subsídio de refeição — os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 3;

Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição fixo descrito na alínea anterior será acrescida a importância de € 8,50 por refeição e € 2,90 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.^a deste CCT;

Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa;

Aumento mínimo — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2008) recebiam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT;

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Vencimento — Hora	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de sub. de férias — Hora	Proporcional de sub. de Natal — Hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
11	3,05	0,33	0,33	0,33	4,07	32,32
12	2,88	0,31	0,31	0,31	3,81	30,48
13	2,85	0,29	0,29	0,29	3,72	29,76
14	2,80	0,27	0,27	0,27	3,61	28,88

Lisboa, 8 de Julho de 2008.

Cláusula 1.^a

Pela AABA — Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Área e âmbito

Francisco Calheiros Lopes Seixos Palma, mandatário.
José Manuel Guerreiro, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino dos Santos, mandatário.

Depositado em 25 de Julho de 2008, a fl. 16 do livro n.º 11, com o n.º 205/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

O CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2004, 45, de 8 de Dezembro de 2005, 40, de 29 de Outubro de 2006, e 34, de 15 de Setembro de 2007, é alterado da forma seguinte:

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que, no País, desenvolvam as actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas e um total de 4750 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entrará em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2 — Salvo o disposto no n.º 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

6 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito a um dia completo de descanso, desde que o trabalhador preste no mínimo quatro horas de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes.

8 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

9 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de duzentas horas por ano por trabalhador.

Cláusula 32.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 18,50.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 18,50 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

- a) Pequeno-almoço — € 3,10;
b) Almoço ou jantar — € 13;
c) Diária completa — € 40;
d) Dormida com pequeno-almoço — € 24;
e) Ceia — € 7.

Ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

- 2 —
3 —

Cláusula 41.^a-A

Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 23 mensais.

2 —

Cláusula 85.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,25 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 —

Cláusula 101.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Julho de 2008.

ANEXO II

Enquadramentos e remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Encarregado de matadouro	611
II	Caixeiro, encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição	544,5
	Encarregado de manutenção	
	Inspector de vendas	
III	Motorista de pesados	528,5
IV	Aproveitador de subprodutos	489
	Caixeiro de 1. ^a	
	Fogoeiro	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial electricista	
	Pendurador	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Vendedor	
V	Ajudante de motorista-distribuidor	448,5
	Apontador	
	Caixeiro de 2. ^a	
	Expedidor	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Pedreiro	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Telefonista de 1. ^a	
VI	Arrumador-carregador/câmaras-frigoríficas de congelação	438
	Manipulador	
	Telefonista de 2. ^a	
VII	Caixeiro de 3. ^a	430,5
	Empregado de refeitório	
	Guarda	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	
	Pré-oficial electricista do 2.º período	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Servente de pedreiro	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
VIII	Ajudante de fogueiro Ajudante de mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro mecânico Caixeiro-ajudante do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º período Trabalhador da apanha (matadouro e aviário)	428
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Praticante de caixeiro Praticante (matadouro) Servente de limpeza	426

Lisboa, 2 de Julho de 2008.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 23 de Julho de 2008, a fl. 15 do livro n.º 11, com o n.º 196/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera as convenções colectivas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2006, e 28, de 29 de Julho de 2007.

2 — O presente CCT abrange 46 empresas a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 —
2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2008. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2008.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 a 9 —
10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 24,06.
11 —

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 43,26, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 a 5 —
6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 27,68.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 e 9 —
10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,20;
Almoço ou jantar — € 9,64;
Alojamento e pequeno-almoço — € 28,31;
Diária completa — € 43,34.

.
11 —

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 a 3 —

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será € 3,08 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto de administração/gerência. — O(A) profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

Afinador de máquinas. — O(A) trabalhador(a) que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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

Ajudante de chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

Ajudante de encarregado fabril. — O(A) trabalhador(a) que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — O(A) trabalhador(a) que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — O(A) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo ou não carta de con-

dução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o(a) trabalhador(a) que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — O(A) trabalhador(a) que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — O(A) trabalhador(a) que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — O(A) trabalhador(a) que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

Analista de sistemas. — O(A) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de sistemas de tratamento automático de informação.

Apontador. — O(A) trabalhador(a) que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias-primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo. — O(A) trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de armazém. — O(A) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Auxiliar de laboratório. — O(A) trabalhador(a) que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar de produção. — O(A) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

Auxiliar de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Caixa. — O(A) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores respeitantes a mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — O(A) trabalhador(a) que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

Canalizador. — O(A) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

Carpinteiro de toco ou cofragem. — O(A) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — O(A) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — O(A) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

Chefe ou encarregado de produção. — O(A) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de equipa. — O(A) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de linha. — O(A) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — O(A) trabalhador(a) responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.ª, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — O(A) trabalhador(a) que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que supervisiona em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — O(A) trabalhador(a) responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas, coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — O(A) trabalhador(a) que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Chefe de vendas. — O(A) trabalhador(a) que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — O(A) trabalhador(a) que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

Conferente. — O(A) trabalhador(a) que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Contabilista/técnico oficial de contas. — O(A) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa

elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — O(A) trabalhador(a) que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

Controlador de produção. — É o(a) trabalhador(a) que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau brix e Co_2 do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus-de-sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — O(A) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Demonstrador/repositor. — O(A) trabalhador(a) que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os stocks existentes.

Desenhador. — O(A) trabalhador(a) que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — O(A) trabalhador(a) que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo

específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director-geral. — É o(a) trabalhador(a) que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

Distribuidor. — O(A) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Educador de infância. — É o(a) trabalhador(a) habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança, servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — O(A) trabalhador(a) que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — O(A) trabalhador(a) que, sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório, executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas o 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 loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado. — O(A) trabalhador(a) que organiza, dirige, coordena e controla o serviço, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado geral de armazém. — O(A) trabalhador(a) que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

Fiel de armazém. — O(A) trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores

da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogoeiro. — O(A) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Guarda-livros. — O(A) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Informático. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Inspector de vendas. — O(A) trabalhador(a) que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores, informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — O(A) trabalhador(a) que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

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

Lubrificador de veículos automóveis. — O(A) trabalhador(a) que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

Montador de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que, conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — O(A) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de linha de produção. — É o(a) trabalhador(a) que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

Operador de máquinas de contabilidade. — O(A) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de elevação e transporte. — O(A) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador de sistemas. — O(A) trabalhador(a) que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores, dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — O(A) trabalhador(a) que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — O(A) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — O(A) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — O(A) trabalhador(a) que executa qualquer trabalho de pintura em obras, veículos, máquinas ou móveis. Prepara as superfícies, aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro ou guarda. — O(A) trabalhador(a) cuja missão consiste em assegurar, defender e vigiar a conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, registar as entradas e saídas de pessoal, mercadorias, veículos e materiais nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que pratica para uma das categorias de oficial.

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

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — O(A) trabalhador(a) que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — O(A) trabalhador(a) que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissionais de engenharia

Graus 1-A e 1-B

Descrição geral de funções:

- Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- O seu trabalho é orientado e controlado discretamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B, seguinte ao grau 1-A.

Grau 2

Descrição geral de funções:

- Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos

e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3

Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgaes e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4

Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvol-

vimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

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

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Programador. — O(A) trabalhador(a) que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Promotor de vendas. — O(A) trabalhador(a) 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.

Prospecção de vendas. — O(A) trabalhador(a) que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda o meio mais eficaz 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.

Recepção. — O(A) trabalhador(a) que recebe clientes e dá explicação sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos em assuntos específicos da administração ou direcção.

Serralheiro civil. — O(A) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — O(A) trabalhador(a) que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de

máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente de construção civil. — O(A) trabalhador(a) sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de limpeza. — O(A) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Servente de viaturas de carga. — O(A) trabalhador(a) que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico auxiliar de electrónica. — O(A) trabalhador(a) que, sob orientação técnica superior, conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — O(A) trabalhador(a) que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.^a — grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — O(A) profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — O(A) trabalhador(a) que, estando habilitado(a) a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica.

Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — O(A) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

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

Torneiro mecânico. — O(A) trabalhador(a) 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.

Vendedor. — O(A) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral	1 272,50
1	Director Profissional de engenharia do grau 4.	1 202
2	Adjunto/assessor de direcção Profissional de engenharia do grau 3.	1 085
3	Analista de sistemas Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou serviço Chefe de vendas Contabilista/técnico oficial de contas Profissional de engenharia do grau 2. Tesoureiro	973
	Ajudante de encarregado fabril Analista principal Chefe de manutenção Chefe de produto ou grupo de produtos Chefe de publicidade	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
4	Chefe de secção Chefe ou encarregado de produção Encarregado geral de armazém Profissional de engenharia do grau 1-B Programador Técnico de organização	810,50
5	Ajudante de encarregado de produção Desenhador projectista Guarda-livros Inspector de vendas Operador de sistemas Profissional de engenharia do grau 1-A Técnico de serviço social	672
6	Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo Técnico de electrónica	610
7	Analista de 1. ^a Chefe de equipa Chefe de linha Chefe de sala de processo Técnico de equipamento de venda	567,50
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 2. ^a Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Caixeiro Canalizador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Desenhador Distribuidor Educador de infância Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Informático Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico Vendedor	546,50
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de chefe de linha Analista de 3. ^a Apontador Assistente administrativo de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor Fogueiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte Pedreiro de 1. ^a	513

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
	Pintor de 1. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Técnico de electrónica estagiário	
10	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de limpos de 2. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de veículos automóveis Operador de linha de produção de 1. ^a Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	495
11	Auxiliar de armazém Ajudante de fogueiro Auxiliar de laboratório Auxiliar de publicidade Caixeiro-ajudante Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Estagiário Operador de linhas de produção de 2. ^a Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Pré-oficial electricista Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	455
12	Auxiliar de produção Ajudante de costureiro Jardineiro	435,50
13	Servente de limpeza	428
14	Aprendiz Pacote Praticante	426

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto de administração/gerência;
 Adjunto/assessor de direcção;
 Analista de sistemas;
 Chefe de departamento, divisão ou serviço;
 Chefe de vendas;
 Director;
 Director-geral;
 Profissional de engenharia do grau 1-A;
 Profissional de engenharia do grau 1-B;
 Profissional de engenharia do grau 2;
 Profissional de engenharia do grau 3;
 Profissional de engenharia do grau 4.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista/técnico oficial de contas;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril;
Analista principal;
Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril;
Chefe de produto ou de grupo de produtos;
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa;
Chefe de linha;
Chefe de manutenção;
Chefe de publicidade;
Chefe de sala de processo;
Chefe de secção;
Chefe ou encarregado de produção;
Encarregado;
Encarregado geral de armazém;
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Desenhador projectista;
Guarda-livros;
Programador;
Secretário da direcção;
Técnico administrativo;
Técnico de electrónica;
Técnico de organização.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Informático;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de sistemas;
Repcionista.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha;
Controlador de produção;
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas;
Analista;
Canalizador;
Carpinteiro de toscos ou cofragens;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de pessoal de apoio;
Cozinheiro;
Desenhador;
Educadora de infância;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Montador de publicidade;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista vendedor-distribuidor;
Oficial electricista;
Operador de máquinas de elevação e transporte;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico auxiliar de electrónica;
Técnico de equipamento de venda;
Torneiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogoeiro;
Ajudante de motorista;
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor;
Ajudante de técnico de equipamento de venda;
Apontador;
Auxiliar de publicidade;
Cobrador;
Conferente;
Costureiro;
Demonstrador/repositor;
Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Pré-oficial electricista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção;
Operador de tratamento de águas;
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro;
Auxiliar de armazém;
Auxiliar de laboratório;
Caixeiro-ajudante;
Contínuo;
Operário não especializado ou servente;
Porteiro ou guarda;

Servente da construção civil;
 Servente de limpeza;
 Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar de produção.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;
 Analista estagiário;
 Aprendiz;
 Estagiário;
 Pacote;
 Praticante.

Lisboa, 10 de Julho de 2008.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos dos 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;

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

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

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

Lisboa, 26 de Junho de 2008. — O Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Joaquim Manuel Galhanas da Luz*.

Depositado em 28 de Julho de 2008, a fl. 16 do livro n.º 11, com o n.º 206/08, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIVCE/APIV — Associação Nacional dos Industriais de Vestuário e Confecção e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo aplica-se em todo o território nacional e obriga:

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVCE/APIV — Associação Nacional da Indústria de Vestuário e Confecção — nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modistas, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e «soutiens», blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários, forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda roupa figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafa, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, 3622 confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxteis e Indústrias Diversas.

2 —
 3 —

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —
 2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2008, e o restante clausulado por dois anos, não podendo ser revistos antes do decurso destes períodos de vigência.
 3 —

- 4 —
 5 —
 6 —
 7 —
 8 —

Cláusula 43.^a**Subsídio de refeição**

1 — O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,40 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

- 2 —
 3 —
 4 —
 5 —

Cláusula 103.^a**Disposição final**

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I**Tabela salarial**

Grupos	Remuneração mínima (em euros)
A.....	769
B.....	667
C.....	614
D.....	548
E.....	508
F.....	450
G.....	431,50
H.....	428
I.....	426

Nota. — A tabela salarial e o subsídio de refeição indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Março e 28 de Fevereiro de 2009.

ANEXO III**Enquadramentos profissionais — Categorias****Nível A:**

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção — 1-B e 1-C2;

Desenhador-criador de moda (*designer*) — 1-B, 1-C1 e 1-C2;

Peleiro-mestre — 1-C1.

Nível B:

Adjunto de chefe de produção — 1-B e 1-C2;

Chefe de compras ou vendas — X-B;

Encarregado geral — V;
 Enfermeiro-coordenador — XI-B;
 Técnico de serviço social — XI-A.

Nível C:

Agente de planeamento — I;
 Agente de tempos e métodos — I;
 Chefe de electricista ou técnico electricista — VI;
 Chefe de secção (encarregado) — 1-B, 1-C2, 1-D, 1-E;
 Chefe de serralharia — IV;
 Encarregado de armazém — X-A;
 Encarregado de fogueiro — IX;
 Enfermeiro — XI-B;
 Mestre — 1-A e 1-C1;
 Modelista — XIV (1B e 1-C2).

Nível D:

Afinador de máquinas de 1.^a — IV;
 Auxiliar de enfermagem — XI-B;
 Canalizador de 1.^a — IV;
 Chefe de carpinteiros — V;
 Chefe de linha ou grupo — 1-B e 1-C2;
 Chefe de pedreiros — V;
 Chefe de pintores — V;
 Chefe de secção — X-A;
 Coleccionador — X-A;
 Coordenador de tráfego — VII;
 Educador infantil ou coordenador — XI-C;
 Fiel de armazém — X-A;
 Fogueiro de 1.^a — IX;
 Fresador de 1.^a — IV;
 Mecânico de automóveis de 1.^a — IV;
 Motorista de pesados — VII;
 Oficial electricista — VI;
 Peleiro — 1-C1;
 Serralheiro mecânico de 1.^a — IV;
 Torneiro de 1.^a — IV;
 Vendedor-pracista — X-B;
 Vendedor-viajante — X-B.

Nível E:

Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção) — 1-C1;

Afinador de máquinas de 2.^a — IV;

Caixeiro-chefe — X-C;

Caixeiro-chefe de secção — X-C;

Canalizador de 2.^a — IV;

Carpinteiro de 1.^a — V;

Chefe de refeitório — VIII;

Conferente — X-A;

Cortador de peles à faca — 1-C2;

Desenhador de execução (adjunto de modelista) — 1-B, 1-C1, 1-C2;

Fresador de 2.^a — IV;

Mecânicos de automóveis de 2.^a — IV;

Monitor — 1-B e 1-C2;

Motorista de ligeiros — VII;

Oficial cortador — 1-E;

Oficial especializado — 1-A;

Pedreiro de 1.^a — V;

Pintor de 1.^a — V;
 Serralheiro de 2.^a — IV;
 Torneiro de 2.^a — IV;
 Trolha de 1.^a — V.

Nível F:

Adjunto de chefe de secção — 1-C e 1-E;
 Adjunto de oficial cortador — 1-E;
 Adjunto de montador — IV;
 Auxiliar de educador infantil — XI-C;
 Caixeiro — X-C;
 Caixeiro de armazém — X-A;
 Canalizador de 3.^a — IV;
 Carpinteiro de 2.^a — V;
 Chefe de secção — XIII;
 Cortador e ou estendedor de tecidos — 1-B;
 Cortador de peles — 1-C1;
 Cortador de peles e ou tecido — 1-C2;
 Cozinheiro — X;
 Cronometrista — I;
 Ecónomo — X;
 Encarregado — 1-F;
 Esticador — 1-C1;
 Fogueiro de 2.^a — IX;
 Fresador de 3.^a — IV;
 Maquinista especializado — 1-C1;
 Mecânico de automóveis de 3.^a — IV;
 Montador de toldos — IV;
 Oficial — 1-B e 1-C2;
 Pedreiro de 2.^a — V;
 Pintor de 2.^a — V;
 Planeador — II;
 Pré-oficial electricista do 2.º ano — VI;
 Revisor e ou controlador de qualidade — 1-B e 1-C2;
 Riscador — 1-B e 1-C2;
 Serralheiro mecânico de 3.^a — IV;
 Torneiro de 3.^a — IV;
 Trolha de 2.^a — V.

Nível G:

Adjunto de cortador — B e 1-C2;
 Ajudante de motorista — VII;
 Apropriagista — 1-F;
 Controlador-caixa — X;
 Controlador de produção/registador de produção — 1-B e 1-C2;
 Costureira-qualificada (vestuário em série) — 1-B e 1-C2;
 Despenseiro — X;
 Engomador-brunidor — 1-B e 1-C2;
 Fogueiro de 3.^a — IX;
 Maquinista — 1-C1;
 Oficial — 1-A;
 Preseiro — 1-B e 1-C2;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano — VII.

Nível H:

Ajudante de corte — 1-B e 1-C2;
 Ajudante de electricista — VII;
 Ajudante de fogueiro do 3.º e 4.º ano — X;
 Arrumador — X-A e X-C;

Bordador especializado — 1-A, 1-B e 1-C2;
 Caixeiro-ajudante — X-C;
 Cerzideira — 1-B e 1-C2;
 Chefe de limpeza — XII;
 Colador — 1-C2;
 Cortador — 1-F;
 Costureira especializado — 1-B, 1-C1, 1-C2, 1-E e 1-F;
 Costureira qualificada — 1-A;
 Distribuidor — X-A e X-C;
 Distribuidor de trabalho — 1-B e 1-C2;
 Embalador — X-A;
 Empregado de balcão — X;
 Empregado de refeitório — VIII;
 Etiquetador — X-A;
 Guarda — III;
 Operador não especializado — IV;
 Orlador especializado — 1-C2;
 Passador — 1-F;
 Porteiro — III;
 Revistador — 1-B e 1-C2;
 Servente — V;
 Termo-colador — 1-B;
 Tricotador especializado — 1-B e 1-C2;
 Vigilante — XI-C.

Nível I:

Acabador — 1-B e 1-C2;
 Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º ano — IX;
 Bordador — 1-A, 1-B e 1-C2;
 Copeiro — X;
 Cortador de flores — D;
 Costureira — 1-A, 1-B1, C1, 1-C2, 1-E e 1-F;
 Empregado de limpeza — XII;
 Enchedor de bonecas — 1-B;
 Engomador de flores — 1-D;
 Florista — 1-D;
 Jardineiro — XII;
 Orlador (praticante) — 1-C2;
 Operador de máquinas de branqueamento — XIII;
 Preparador — 1-B e 1-C2 e 1-E;
 Tintureiro de flores — 1-D;
 Toucador — 1-D;
 Tricotador — 1-B e 1-C2.

Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange cerca de 6000 empregadores e 100 000 trabalhadores.

Porto, 9 de Abril de 2008.

Pela ANIVÉC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeccção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.

José Nunes de Oliveira, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Marcante, Energia e Fogueiros de Terra:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, de mandatário.

Depositado em 18 de Julho de 2008, a fl. 15 do livro n.º 11, com o n.º 195/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Serviço, o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o SITESE — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.ª

Âmbito pessoal

1 — Este contrato aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas categorias estejam previstas no anexo III.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão po-

tencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva 947 empresas e 33 657 trabalhadores.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,30, ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

2 — Não se aplica o disposto no n.º 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 22.ª

Fixação do horário de trabalho

1 —
2 —
3 —
4 — Mediante acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas de trabalho consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido a meia hora.

Cláusula 57.ª

Marcação do período de férias

1 —
2 —
3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, até 5 dias úteis durante as férias escolares do Natal e até 2 dias noutros períodos do ano, para compensação de «pontes».

Cláusula 66.ª

Faltas justificadas

1 —
2 —
3 —
a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção na doença, e consultas ou exames médicos ou de diagnóstico cuja marcação seja da responsabilidade exclusiva do trabalhador;
b)
c)
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, excepto se este determinar em contrário.

.....

ANEXO III

Enquadramento das categorias em graus de remuneração

Grau 12:

Guarda.

.....

ANEXO IV

Definição de funções

Categorias	Graus	Funções
Guarda	12	Trabalhador que se encarrega da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período de laboração da empresa, executar o reencaminhamento de pessoas e ou a recepção de correspondência, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Tabela salarial

CCT FENAME/FETESE/SINDEL/SITESC 2008

ANEXO I

Remunerações mínimas

Graus	Em euros	
	Tabela I	Tabela II
0	1031	1071
1	888	921
2	777	810
3	748	784
4	686	715
5	661	691
6	602	641
7	584	614
8	555	583
9	520	544
10	491	512
11	464	480
12	453	469
13	443	457
14	410	410
15	410	410
16	316	316
17	316	316
18	316	316
19	316	316
20	316	316

Remuneração média mensal — € 547.

Lisboa, 14 de Julho de 2008.

Os Signatários:

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, presidente.*Pedro de Melo Nunes de Almeida*, tesoureiro.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

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

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

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

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes Associações:

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;

AIM — Associação das Indústrias Marítimas;

AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 14 de Julho de 2008. — O Presidente, *José de Oliveira Guia*.

Credencial

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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;

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

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

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

e ainda das associações sindicais:

STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

Credencia *Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, membro do secretariado, mandatário, com os poderes bastantes para

a representar na assinatura do texto final e regulamento de extensão do CCT — Indústria Metalúrgica de Metalomecânica (FENAME).

E por ser verdade se passa a presente credencial que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 19 de Junho de 2008. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano.*

Depositado em 18 de Julho de 2008, a fl. 15 do livro n.º 11, com o n.º 194/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2004 e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam a actividade comercial de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de

grossista, dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635 a 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para os 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 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

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

6 — Esta CCT abrange 905 empresas e 3765 trabalhadores.

Cláusula 18.ª-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT será atribuído por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de € 2,30.

Cláusula 58.ª

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidos nesta CCT aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2008.

Tabela geral de remunerações

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
I	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos; aprendiz (relojoeiro); paquete; praticante.	426	426
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.)	426	426
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-viajante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (Mad.)	427	427
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; Costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B.	427	428

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confeções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar (até dois anos); operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano.	431	472
VI	Afinador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarraxador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; Cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador; estofador de 2.ª; facejador de 1.ª; ferramenteiro de 2.ª; fogueiro de 3.ª; funileiro-latoeiro de 2.ª; gravador de 2.ª; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.ª; maquinista de peles; marceneiro de 2.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª; mecânico de automóveis de 3.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; mecânico de madeiras de 2.ª; mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; moldureiro reparador de 2.ª; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª; montador-ajustador de máquinas de 3.ª; oficial; oficial de 2.ª do 2.º ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 3.ª; operador de quinadeira de 2.ª; operador de supermercado (até dois anos); operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2.ª; pintor de móveis de 2.ª; pintor de 2.ª (metalúrgico); polidor de 3.ª; mecânico de 2.ª; polidor mecânico e à pistola de 1.ª; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.ª; preenseiro; pré-oficial do 2.º ano; recepcionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3.ª; serralheiro mecânico de 3.ª; servente (mais de dois anos); soldador de 2.ª; soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª; telefonista (até dois anos); tirocinante A, 2.º ano; torneiro mecânico de 3.ª; traçador-marcador de 3.ª; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante.	469	522
VII	Afiador de ferramentas de 1.ª; afinador de máquinas de 2.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 2.ª; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2.ª); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2.ª; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª; carpinteiro de limpos de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.ª; cozinheiro de 2.ª; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador; demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano); dourador de ouro fino de 2.ª; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos); empalhador de 1.ª; empregado de mesa de 2.ª; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de <i>snack</i> ; entalhador de 2.ª; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; estenodactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.ª; estucador de 2.ª; ferramenteiro de 1.ª; fogueiro de 2.ª; funileiro-latoeiro de 1.ª; gravador de 1.ª; maçariqueiro de 1.ª; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1.ª; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª; mecânico de automóveis de 2.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª; mecânico de madeiras de 1.ª; mecânico de máquinas de escritório de 2.ª; medidor (tirocinante do 1.º ano); moldureiro reparador de 1.ª; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª; montador-ajustador de máquinas de 2.ª; motorista de ligeiros; oficial (até dois anos); oficial especializado; operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 2.ª; operador de quinadeira de 1.ª; operador de supermercado (dois a cinco anos); pasteiro de 2.ª; pedreiro de 2.ª; perfilador de 1.ª; pintor de 2.ª (construção civil); pintor de 1.ª (metalúrgico); pintor de móveis de 1.ª; pintor decorador de 2.ª; planeador; polidor de 2.ª; polidor manual de 1.ª; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospectador de vendas (com parte variável); recepcionista de 2.ª; reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos); revisor; serralheiro civil de 2.ª; serralheiro mecânico de 2.ª; soldador de 1.ª; soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2.ª; telefonista (mais de dois anos); torneiro mecânico de 2.ª; traçador-marcador de 2.ª; vendedor especializado (com parte variável).	515	549

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
VIII	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.ª; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1.ª; carpinteiro de limpos de 1.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.ª; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano); dourador de ouro fino de 1.ª; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1.ª; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1.ª; escriturário (mais de cinco anos); estenodactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.ª; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª; mecânico de automóveis de 1.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª; mecânico de máquinas de escritório de 1.ª; medidor (tirocinante do 2.º ano); montador-ajustador de máquinas de 1.ª; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 1.ª; operador de supermercado (mais de cinco anos); operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.ª; pedreiro de 1.ª; pintor de 1.ª (construção civil); pintor decorador de 1.ª; polidor de 1.ª; promotor de vendas (sem parte variável); prospector de vendas (sem parte variável); recepcionista de 1.ª; recepcionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1.ª; serralheiro mecânico de 1.ª; soldador de electro-arco ou oxi-acetileno de 1.ª; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1.ª; traçador-marcador de 1.ª; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador.	548	611
IX	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2.ª; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos); medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; mufador ou forneiro; oficial de 1.ª; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até dois anos; subchefe de secção; técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor.	580	637
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1.ª; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor-orçamentista (até dois anos); oficial principal; radiomontador geral (mais de dois anos); secretário de direcção; técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.	621	678
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; medidor-orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante).	650	703
XII	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro.	724	759

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (em euros)
I	Técnico estagiário	547
II	Técnico auxiliar	613

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (em euros)
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	725
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	868
V	Técnico de suporte	971
VI	Técnico de sistemas	1 084
VII	Adjunto de chefe de secção	1 264
VIII	Chefe de secção	1 326

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de Engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (em euros)	Tabela II (em euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	850	902		
b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	930	995	Economista; jurista. . . .	I a)
c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 027	1 108	Economista; jurista. . . .	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante, veterinário.	1 170	1 292	Economista; jurista. . . .	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 418	1 532	Economista; jurista. . . .	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 738	1 857	Economista; jurista. . . .	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 082	2 192	Economista; jurista. . . .	V

Lisboa, 6 de Maio de 2008.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações sindicais:

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

B) Associação patronal:

Pela ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste:

Mário Neves Silva Reis, presidente da direcção.

Justino Simplicio Lucas, vice-presidente da direcção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as actividades comerciais de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista na presente data 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 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção 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.

6 — Esta CCT abrange 905 empresas e 3765 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Esta CCT vigora pelo período de 12 meses e a sua denúncia só poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a última revisão.

2 — A contraproposta pode ser apresentada até 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapropONENTES a última data de recepção.

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

4 — Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de 45 dias, após o que as partes decidirão da continuação respectiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação colectiva.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

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

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

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

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

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

4 — As comissões intersindicaux 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 da presente CCT e de toda a regulamentação de trabalho;

c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;

d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;

e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

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

Cláusula 6.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

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

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias por mês, 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.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

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

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

Cláusula 8.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de:

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

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;

b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO III

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção 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 55.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas nesta convenção outras com designação específica.

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

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

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

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

b) Como praticante de caixeiro 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 caixeiro-viajante.

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

a) Idade não inferior a 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Para os restantes trabalhadores, idênticas habilitações literárias e idade não inferior a 18 anos.

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 — Profissionais de escritório

As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes, excepto para candidatos que, comprovadamente, tenham exercido efectivamente a profissão durante um mínimo de três anos.

Grupo F — Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G — Metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 18 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, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

Grupo H — Electricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 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, donde conste o tempo de serviço pres-

tado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

e):

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

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

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

2.2) Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa — dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica em 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 técnico 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, «Técnico 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 aprendiz os jovens dos 16 aos 18 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 reconhecido.

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 de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso secundário unificado geral (mecânica, electricidade, construção civil, artes visuais/aplicadas);

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 Trabalho;

d) Curso técnico da via profissionalizante (12.º ano de escolaridade), nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas.

1.2) Os trabalhadores já ao serviço da empresa noutras actividades que frequentam o 8.º ano do curso secundário unificado ou o 2.º ano de um curso geral nocturno podem ser admitidos na categoria de tirocinante B com vista a uma das profissões/categorias deste grupo.

1.3) 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 A, pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findos os quais serão automaticamente classificados numa das categorias de técnico de desenho imediatamente superior, de acordo com a natureza da actividade desenvolvida durante aquele período de tirocínio;

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) no n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;

d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do n.º 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.

1.4) 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 o ciclo preparatório;

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 suas 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 depende da sua orientação.

Grupo N — Trabalhadores de hotelaria

1) A idade mínima de admissão é de 16 anos.

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 pelo 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, calculada 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 mais bem retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo O — Técnicos de engenharia

(V. anexo iv.)

Grupo R — Relojoeiros

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

2) Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuem 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 v.)

Grupo T — Juristas

(V. anexo vii.)

Grupo U — Outros grupos profissionais

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

1 — As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva, de-

semprenham ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nela 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 (vários) despachante(s) privativo(s) já qualificado(s) ou um (vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao(s) trabalhador(es) que esteja(m) adstrito(s) à actividade aduaneira, atendendo aos seguintes factores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

Cláusula 12.^a

Período experimental

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

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

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

Cláusula 13.^a

Admissão dentro do mesmo ramo de actividade

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

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

3 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, da entidade patronal anterior ou da instituição de previdência respectiva.

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

para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

Cláusula 15.^a

Relações nominais

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço e às associações patronais respectivas, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho, o mapa do quadro de pessoal regulado na legislação em vigor.

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

Cláusula 16.^a

Quadro de pessoal

I — Caixeiros e profissões correlativas:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;

d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão, pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;

f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;

g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efectivamente assegurado por um

ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiro;

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 de escritório — é obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) Um chefe de secção, equiparado ou superior nos escritórios com um mínimo de 6 trabalhadores de escritório e correlativos 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 de escritório e correlativos.

III — Trabalhadores de armazém:

a) Um encarregado geral de armazém sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas;

b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;

c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

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

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;

c) Desde que existam mais de 10 técnicos de electrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;

d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas *b)* e *c)*.

V — Trabalhadores das madeiras:

a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado

como oficial de 1.^a, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

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

VII — Relojoeiros:

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

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

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1 — Caixeiros e profissões correlativas:

a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-viajante ou a operador-ajudante;

b) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-viajante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro e a operador, respectivamente.

2 — Trabalhadores de escritório e correlativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário, recepcionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de paquete ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;

c) O estágio de recepcionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares 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 estagiarão;

e) O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo;

f) Os dactilógrafos não possuidores das habilitações previstas na cláusula 11.^a serão equiparados, após o termo do período de estágio previsto na alínea anterior, aos escriturários integrados no nível vi da tabela salarial. Os que tenham atingido o nível vi até 1 de Fevereiro de 1989, decorridos que sejam três anos sobre esta data, terão acesso automático aos níveis superiores, nos termos dos restantes dactilógrafos;

g) Os paquetes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

3 — Trabalhadores metalúrgicos:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular — será obrigatoriamente promovido a praticante;

b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;

c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou na 2.ª classe 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 dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficial;

c) Os pré-oficial, após dois períodos de um 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 técnico 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 primeiro 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 *devices* 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 técnico 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 primeiro 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 tenha 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 praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de três 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 no 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 *d*) do n.º 1.1 da cláusula 11.^a terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea *d*) do n.º 1.3 da cláusula 11.^a

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

8 — Trabalhadores de hotelaria:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;

b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses, para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;

c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;

d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;

e) O estágio terá a duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;

f) Sempre que, por força de preferência e aproveitando cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 10.^a

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

10 — Fogueiros — os fogueiros de 3.^a serão promovidos a fogueiros de 2.^a logo que completem três anos de permanência na categoria; os fogueiros de 2.^a serão promovidos a fogueiros de 1.^a logo que completem três anos de permanência na categoria. Para efeitos de promoção, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tenha à data da vigência da CCT.

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 oficial de 2.^a;

e) O oficial de 2.^a de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.^a

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

2) O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto por 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 especifique os respectivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;

c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.^a, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionalismos estabelecidos no n.º 1 da cláusula 51.^a deste CCT.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas

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

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

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

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

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

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

5 — a) Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5 % do valor da retribuição do nível v da tabela i da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

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

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

6 — a) Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou de 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 % do 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 dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B («Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores»).

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

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

10 — A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo a estipulação ou os 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 por forma que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de € 2,30.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

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

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

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

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

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

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro 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 do trabalho

Cláusula 22.^a

Local do trabalho, noções e princípios gerais

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

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

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

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

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

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

- Automóveis ligeiros — 0,26;
- Motociclos — 0,12;
- Bicicletas motorizadas — 0,08.

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

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

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

Cláusula 23.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

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

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

a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que despendam para além das que despenderiam ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;

c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Grandes deslocações

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

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas, segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;

c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal em cada caso;

d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;

e) O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;

f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastrós ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Deslocações para Macau e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para Macau e 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 obrigatória 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.^a

Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta CCT é de quarenta horas semanais, 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 hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de 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 22 horas e 30 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 torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;

h) Por acordo expresso das partes.

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

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

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho suplementar Descanso compensatório

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

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

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

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

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

5 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao limite da 1.^a semana do mês seguinte

àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 30.^a

Trabalho em regime de turnos

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

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

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

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

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar 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 nesta CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os 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 direito 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, especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessado se comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

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

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

1) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;

2) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

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

Cláusula 30.^a-A

Trabalho em regime de tempo parcial

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

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

3 — Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

a) A identificação das partes;

b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;

c) A categoria profissional;

d) O local de trabalho;

e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

5 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

6 — Por cada três trabalhadores a tempo inteiro, a empresa poderá contratar mais um trabalhador a tempo parcial.

7 — No entanto, qualquer que seja o número de trabalhadores, a empresa poderá sempre vir a contratar um a tempo parcial.

8 — O número máximo de trabalhadores a tempo parcial por empresa será de três.

9 — Não contam para este efeito os técnicos de contabilidade, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

10 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial estará limitado a um mínimo de três horas diárias e a um máximo de vinte horas semanais.

11 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes e com o acordo da entidade patronal, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento

de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.

3 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 31.^a-A

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

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

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao IDIGT, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva ou pelos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção 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.

2 — Os trabalhadores com direito a 22 dias úteis de férias mas que acordem com a sua entidade patronal em gozar pelo menos 13 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de Novembro e 30 de Abril terão direito, a título de férias, a mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3 — 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 4 e 5.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação do trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após

um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

6 — 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 deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

7 — 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.

8 — 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 ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido a 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

9 — 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.

10 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

11 — 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 prejuízo para outros trabalhadores.

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

12 — Por mútuo acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração mensal, 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 ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e complementar e feriados

1 — *a)* O dia de descanso semanal é o domingo, excepto para os sectores de agências funerárias, floristas e artesanato (exclusivamente).

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 ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2 — *a)* Os trabalhadores nos casos previstos na cláusula anterior têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado.

b) Na medida do possível, a entidade patronal fixará o sábado como dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público.

c) Nos estabelecimentos previstos na alínea *b)* do n.º 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal.

d) Nos estabelecimentos com três ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar previsto na alínea *a)* poderá ser fixado, de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde de sábado ou com a manhã de segunda-feira.

e) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas *a)* e *c)* pode ser fixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.

3 — *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;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;

5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100 % e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2 — Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto ao descanso compensatório.

3 — O trabalho prestado em dias feriados, indicados na cláusula anterior, é pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto ao descanso compensatório.

4 — Na situação prevista na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 34.^a, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à remuneração de um dia de trabalho calculada de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

Cláusula 36.^a

Conceito de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3 — Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do n.º 2, contando cada dia como uma falta.

Cláusula 37.^a

Tipos de faltas e sua duração

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por falecimento do cônjuge não separado, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, enteados, até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas pelo falecimento de avós, netos, irmãos, bisavós, bisnetos, cunhados e pessoas que com os

trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;

d) As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respectivas actividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a desta convenção;

e) As motivadas pela prestação de provas de exames ou provas de avaliação em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos:

Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto anteriormente;

f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho por motivo que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) Até 2 dias úteis por parto da cónjuge ou companheira, a utilizar nos 30 dias seguintes e indicados pelo trabalhador, se possível previamente;

h) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e de voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;

i) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 38.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a

2 — As imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas por qualquer meio no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A entidade patronal pode em qualquer caso de falta justificada exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

Cláusula 39.^a

Efeitos e descontos das faltas

1 — Não determinam perda de retribuição nem têm quaisquer outros efeitos, quando devidamente justificadas, as faltas previstas nas alíneas a), b), c), d), e), g), h) e i) da cláusula 37.^a

2 — 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.

3 — As faltas previstas na alínea j) da cláusula 37.^a poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade patronal no momento da autorização.

4 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

5 — O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante se já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, não sendo permitida redução superior a um terço das férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

6 — Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou a saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no n.º 3 da cláusula 36.^a

7 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

8 — 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.

9 — Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, salvo quando o trabalhador não esteja coberto pelo seguro por facto imputável à entidade patronal, caso em que esta suportará integralmente a retribuição do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e as regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 42.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 43.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

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 no artigo 22.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, ou disposições análogas nesta 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 nesta convenção;

e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento desta convenção;

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, nomeada-

mente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento, ou outras a estas inerentes;

i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 44.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições desta convenção colectiva;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade 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 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 de conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;

g) Usar de urbanidade nas relações com o público;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes 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 no RJCIT (Decreto-Lei n.º 49 408).

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 carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;

c) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 46.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

5 — Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.^a, 23.^a, 24.^a, 25.^a e 26.^a

Cláusula 47.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por

qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos desta CCT.

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.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo dos 90 dias de licença a seguir ao parto;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe e 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;

d) O período de licença a seguir a aborto terá a duração até 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

a) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente

desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;

b) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;

c) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

d) A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais;

e) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

3 — Direitos do pai:

a) Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;

b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias ou 90 de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozados pelo pai;

c) Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho por período de duração igual àquele a que a mãe ainda tinha direito;

d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Direitos da mãe e do pai — no caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa, nos termos referidos na alínea f) do n.º 2 desta cláusula, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer 1 ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos menores

Os menores de 18 anos de idade não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1) Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais;

2) Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;

3) O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior;

4) Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso;

5) Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 cessarão logo que:

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 solicitado pelo trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Princípios gerais

1 — É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como observar

as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores das empresas e particularmente a uma comissão específica para o efeito.

Cláusula 53.^a

Condições para a existência de comissão de segurança, higiene e saúde

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que embora com menos de 61 trabalhadores apresentem riscos de acidente ou doença haverá uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 53.^a-A

Composição

1 — Por convenção colectiva de trabalho podem ser criadas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores da respectiva empresa, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 53.^a-B

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito:

a) A um crédito de cinco horas por mês para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em acções de formação fora da empresa;

c) Receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

a) As medidas de segurança e higiene antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) do n.º 2 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade ou os seus representantes.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;

d) Despedimento com justa causa.

2 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àqueles em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

7 — A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

8 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

9 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 55.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em repre-

sentação 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 de 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 da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e 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 da Segurança Social e do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

1 — As empresas obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas, contanto que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2 — A declaração de autorização prevista no número anterior bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

Cláusula 57.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas nesta CCT aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 59.^a

Revogação de contratos anteriores

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a, as partes contraentes reconhecem expressamente esta CCT, 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 dos usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o n.º 1 da cláusula 55.^a defere à comissão paritária.

CAPÍTULO XV

Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

Cláusula 60.^a

Noção de trabalho externo

Para efeitos desta 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 ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
- 3) Que o trabalhador entregue à entidade patronal, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo quer em parte autónoma de fabrico.

Cláusula 61.^a

Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho.

§ único. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

Cláusula 62.^a

Caderneta de registo

1 — A cada trabalhador externo será atribuída uma caderneta fornecida pelo sindicato (conforme modelo anexo), na qual deverá ser registado todo o trabalho efectuado pelo trabalhador externo, o período de tempo a que se reporta, a descrição do trabalho, a quantidade, o preço unitário por peça e o preço total.

2 — A entidade patronal fica obrigada a incluir o trabalhador externo nos mapas de quadro de pessoal previstos na cláusula 15.^a

Cláusula 63.^a

Forma de contrato

1 — A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito, e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2 — O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes uma para o sindicato e outra para a associação patronal.

3 — A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor desta CCT, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

Cláusula 64.^a

Tarifas mínimas

1 — A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2 — Na definição da tarifa mínima, tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do sector para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

Cláusula 65.^a

Direitos do trabalhador externo

1 — Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua actividade.

2 — São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Retribuição de férias e feriados

1 — Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga em relação aos existentes antes das férias, conjuntamente com estas, e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.

2 — A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67.^a

Trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por esta 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 trabalhe.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho

1 — A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efectivamente executado.

2 — A entidade patronal é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3 — Quando a entidade patronal não cumprir o disposto no número anterior é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50 % da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 69.^a

Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 70.^a

Sanções

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

ANEXO I

Definição de funções

Nota. — Independentemente da terminologia usada, não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais desta CCT.

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

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 — *Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

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 manobre ou utilize, por:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;

Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balanço 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 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Recebe encomendas, elabora as respectivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

10 — *Propagandista*. — 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 e 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 da 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 — *Vendedor*. — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado por:

a) *Caixeiro-viajante* quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Caixeiro de praça* quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro do mar* quando se ocupa do fornecimento para navios.

15 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas*. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

19 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas*. — É o trabalhador que vende mercadorias 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 — *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção*. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; 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 adstricção 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.

Grupo B — Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

1 — *Servente 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 todo o apoio aos vigilantes quando solicitado.

É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

8 — *Chefe de grupo de vigilância*. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sobre as suas ordens.

Grupo C — Telefonistas

1 — *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.

Nota. — Os telefonistas que, em 1 de Fevereiro de 1989, estavam classificados como de 1.ª são reclassificados em telefonistas de mais de três anos a partir daquela data. Para os restantes, o tempo de permanência no nível VI da tabela salarial contará a partir de 1 de Fevereiro de 1989.

Grupo D — Cobradores

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 — Profissionais de escritório

1 — *Dactilógrafo*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *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.

3 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

4 — *Escriturário*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ou andamento de processos em tribunais ou repartições públicas desde que relacionados com a função normalmente desempenhada.

5 — *Escriturário especializado*. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas de mais de 25 trabalhadores.

6 — *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.

7 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

8 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiavam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

9 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

10 — *Técnico de contabilidade*. — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

11 — *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.

12 — *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 de computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

13 — *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, 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.

14 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

15 — *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 satisfaça. 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 desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

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

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

18 — *Monitor informático*. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

19 — *Subchefe de secção*. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escritório, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

20 — *Estagiário de programação informático*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

21 — *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.

22 — *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.

23 — *Técnico de contas*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento

da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

24 — *Tradutor*. — É o trabalhador que traduz e redige os textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

25 — *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 processo em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

26 — *Monitor de formação de pessoal*. — É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

27 — *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.

Grupo F — Motoristas

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e verificação da área 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 noutros 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 por 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, 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 necessárias a sectores ligados à produção.

24 — *Atarraxador*. — É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

25 — *Controlador de qualidade*. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou de acabamento.

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

27 — *Demonstrador de máquinas e equipamentos*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

28 — *Mecânico de frio ou ar condicionado*. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

29 — *Montador de estruturas metálicas ligeiras*. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros prefabricados sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

30 — *Operador de quinadeira*. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

31 — *Preparador de trabalho*. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

32 — *Serralheiro mecânico*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de

máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

33 — *Soldador*. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos alumino térmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «estanhadores das linhas de montagem».

34 — *Assentador de isolamentos*. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

35 — *Encarregado ou chefe de secção*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

36 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçaricos, oxiacetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

37 — *Orçamentista (metalúrgico)*. — É o trabalhador que predominantemente interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

38 — *Traçador-marcador*. — É o trabalhador que predominantemente e com bases 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 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 de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

46 — *Montador de peças ou órgãos mecânicos em série*. — É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos metálicos 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, furação e operações semelhantes.

52 — *Bate-chapas (chapeiro)*. — É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

53 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as exigências, 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*. — Todo 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 encontrem nas condições definidas na cláusula 17.^a

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

1) *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — 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 de 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 *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 *devices*;

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 compõem integralmente o computador;

6) *Adjunto de 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, controlos (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, controlos 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 — *Estucador*. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — *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 — *Cortador de tecidos para estofos*. — É o profissional que executa corte de tecidos e outros para estofos, através de moldes ou de medidas.

3 — *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.

4 — *Costureiro-controlador*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

5 — *Costureiro de decoração*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

6 — *Costureiro-estofador*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

7 — *Dourador de ouro de imitação*. — É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

8 — *Dourador de ouro fino*. — É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

9 — *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.

10 — *Entalhador*. — É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

11 — *Envernizador*. — É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

12 — *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.

13 — *Marceneiro*. — É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis em madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

14 — *Pintor-decorador*. — É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

15 — *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.

16 — *Polidor manual*. — É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejado; 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.

17 — *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 com estes dispositivos, a superfície da peça.

18 — *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.

19 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

20 — *Casqueiro*. — É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

21 — *Empalhador*. — É o trabalhador que tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

22 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

23 — *Encarregado*. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.

24 — *Gravador*. — É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

25 — *Mecânico de madeiras*. — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

26 — *Moldador-reparador*. — É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

27 — *Marceneiro de instrumentos musicais*. — É o trabalhador que predominantemente constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

28 — *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)*. — É o trabalhador que predominantemente repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

29 — *Perfilador*. — É o trabalhador que predominantemente regula e opera com máquinas de moldurar tupia ou plaina de três ou mais facas.

30 — *Prensador*. — É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma prensa a quente.

31 — *Facejador*. — É o trabalhador que predominantemente opera com garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.

32 — *Serrador*. — É o trabalhador que predominantemente opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

33 — *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.

34 — *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.

35 — *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, electrotecnia)*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e 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, coloração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.

3 — *Desenhador-maquetista/arte-finalista*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte-final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4 — *Técnico de maquetas*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projectistas ou arquitectos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

5 — *Técnico de medições e orçamentos*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista, prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6 — *Planificador*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projecto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (Gant), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a concretização do projecto em obra, de modo a poder fazer 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 desenho 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 conhecimento 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 trabalhos a partir de projectos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

13 — *Desenhador-decorador*. — É o trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de estudo ou projecto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

14 — *Desenhador de execução tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo directivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.

15 — *Medidor tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência 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, exercendo 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 habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.

3 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N — Trabalhadores de hotelaria

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

2 — *Ecónomo*. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e 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 nos 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. Clarifica (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 clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

12 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes, os 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 destinadas 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-a ou envia-a ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

14 — *Empregado de «snack»*. — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

15 — *Empregado de mesa de 2.ª*. — É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

16 — *Cafeteiro*. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhantes, como sejam a manteiga, o queijo, a compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode emprar as frutas e saladas.

17 — *Estagiário*. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

18 — *Chefe de pasteleiro*. — É o trabalhador que organiza e coordena o funcionamento da secção de pastelaria, quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o *stock* de matérias-primas.

Outras condições específicas — direito à alimentação.

1 — Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar, ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2 — Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.

3 — A alimentação será fornecida em espécie.

4 — Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

5 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível v da tabela i da tabela de remunerações do anexo III-A:

Alimentação completa/mês — 10,3 %;
Avulsas/pequeno-almoço — 0,22 %;
Almoço/jantar ou ceia completa — 0,50 %;
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 IV.)

Grupo P — Profissionais de garagem

1 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega das 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

Nota. — 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, trajes 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, molas, ilhoses, quitos e outros.

14 — *Ajudante de modelista*. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.

15 — *Ajudante de corte*. — É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

16 — *Chefe de linha ou grupo*. — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou 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 e 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 balancês.

26 — *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, 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 cópia 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 — Relojeiros

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, 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 estanquicidade 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, 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, 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. 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 v.)

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, utilizando 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 actividade aduaneira.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

2 — *Fogoeiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

3 — *Impressor-litógrafo*. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tornadores 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 — *Operador de máquinas auxiliares*. — É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, nomeadamente corte e separação de papel, e máquinas susceptíveis de gravar matrizes em zinco, alumínio ou plástico.

5 — *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.

6 — *Veterinário*. — É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes

à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuadas pelas entidades oficiais.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

7 — *Decorador de vidro ou cerâmica.* — É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

8 — *Muflador ou forneiro.* — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.

9 — *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.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II — caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III — caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até dois anos);
Distribuidor (até dois anos);
Embalador (até dois anos);
Operador de máquinas (até dois anos);
Repositor (até dois anos);
Servente (até dois anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de dois anos);
Caixeiro (até dois anos);
Distribuidor (mais de dois anos);
Embalador (mais de dois anos);
Operador de supermercado (até dois anos);
Operador de máquinas (mais de dois anos);
Repositor (mais de dois anos);
Servente (mais de dois anos).

Nível VII:

Caixeiro (dois a cinco anos);
Conferente;
Demonstrador;
Operador de supermercado (dois a cinco anos);
Propagandista com parte variável;
Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;

Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de cinco anos);
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado (mais de cinco anos) sem parte variável;
Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Inspector de vendas;
Operador-encarregado.

Nível X:

Chefe de compras;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Encarregado de loja.

Nível XII — gerente comercial.

Nota. — Para efeitos de promoção das categorias referenciadas no nível V, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E — Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18-19 anos;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Servente de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);
Escriturário (até dois anos);
Guarda;

Porteiro (mais de 21 anos);
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até dois anos);
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até dois anos);
Empregado de serviço externo (até dois anos);
Escriturário (de dois a cinco anos);
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Recepcionista de 2.ª;
Telefonista (mais de dois anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);
Cobrador (mais de dois anos);
Empregado de serviço externo (mais de dois anos);
Escriturário (mais de cinco anos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador informático (estagiário);
Recepcionista de 1.ª;
Vigilante-controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escriturário especializado;
Operador informático (até dois anos);
Subchefe de secção;
Tradutor.

Nível X — secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de dois anos);
Preparador informático de dados;
Técnico de contabilidade.

Nível XII:

Analista informático;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Monitor informático;
Programador informático;
Tesoureiro;
Técnico de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F — Motoristas

Nível VII — motorista de ligeiros.
Nível VIII — 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 IV — praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;
Apontador (até um ano);
Ferramenteiro de 3.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;
Afinador de máquinas de 3.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-
motores de 3.ª;
Assentador de isolamentos;
Atarrachador;
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;
Condutor de máquinas de 3.ª;
Controlador de qualidade (até um ano);
Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Escolhedor-classificador de sucata;
Ferramenteiro de 2.ª;
Funileiro-latoeiro de 2.ª;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Maçariqueiro de 2.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;
Mecânico de automóveis de 3.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;
Operador de máquinas de transfer automática de 3.ª;
Operador de quinadeira de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Polidor de 3.ª;
Serrador mecânico;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Soldador de 2.ª;
Soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª;
Torneiro mecânico de 3.ª;
Traçador-marcador de 3.ª;
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;
Afinador de máquinas de 2.ª;

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores de 2.^a;
 Apontador (mais de um ano);
 Bate-chapas (chapeiro de 2.^a);
 Canalizador de 2.^a;
 Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a;
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a;
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a;
 Cortador e serrador de materiais de 1.^a;
 Demonstrador de máquinas e equipamentos;
 Ferramenteiro de 1.^a;
 Funileiro-latoeiro de 1.^a;
 Maçariqueiro de 1.^a;
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a;
 Mecânico de automóveis de 2.^a;
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a;
 Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a;
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a;
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a;
 Operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a;
 Operador de máquinas de transfer automática de 2.^a;
 Operador de máquinas de balancé;
 Operador de quinadeira de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Polidor de 2.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Soldador de 1.^a;
 Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2.^a;
 Torneiro mecânico de 2.^a;
 Traçador-marcador de 2.^a

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.^a;
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores de 1.^a;
 Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a;
 Canalizador de 1.^a;
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a;
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
 Controlador de qualidade (mais de um ano);
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a;
 Mecânico de automóveis de 1.^a;
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a;
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a;
 Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
 Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a;
 Operador de máquinas de transfer automática de 1.^a;
 Orçamentista (metalúrgico);
 Polidor de 1.^a;
 Recepcionista ou atendedor de oficinas;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 1.^a;
 Torneiro mecânico de 1.^a;
 Traçador-marcador de 1.^a;
 Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;

Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);
 Operário qualificado;
 Preparador de trabalho;
 Programador de fabrico;
 Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem;
 Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI — gestor de *stocks*.

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais e ou produtos, ataraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV) que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I, c) — 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 — aprendiz.

Nível II — ajudante do 1.º ano.

Nível III — ajudante do 2.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 dois anos);

Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

Oficial (até dois anos);

Reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos);

Oficial (mais de dois anos);

Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos);

Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;

Radiomontador geral (até dois anos);

Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;

Radiomontador geral (mais de dois 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).

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de electrónica até dois anos e de mais de dois anos serão reclassificados em técnicos de 2.^a e de 1.^a classes de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

Grupo I — Construção civil

Nível II — auxiliar menor do 1.º ano.

Nível III — auxiliar menor do 2.º ano.

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 das madeiras

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;

Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.^a;

Costureiro de colchões de 2.^a;

Enchedor de colchões de 2.^a

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.^a;

Casqueiro de 2.^a;

Cortador de tecidos para colchões de 1.^a;

Costureiro controlador de 2.^a;

Costureiro de colchões de 1.^a;

Costureiro de decoração de 2.^a;

Costureiro de estofador de 2.^a;

Cortador de tecidos para estofos de 2.^a;

Dourador de ouro de imitação de 2.^a;

Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a;

Envernizador de 2.^a;

Facejador de 2.^a;

Montador de móveis de 2.^a;

Polidor mecânico e à pistola de 2.^a;

Prensador de 2.^a

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.^a;

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a;

Casqueiro de 1.^a;

Cortador de tecidos para estofos de 1.^a;

Costureiro controlador de 1.^a;

Costureiro de decoração de 1.^a;

Costureiro de estofador de 1.^a;

Dourador de ouro de imitação de 1.^a;

Empalhador de 2.^a;

Envernizador de 1.^a;

Estofador de 2.^a;

Facejador de 1.^a;

Gravador de 2.^a;

Marceneiro de 2.^a;

Mecânico de madeiras de 2.^a;

Moldureiro reparador de 2.^a;

Montador de móveis de 1.^a;

Perfilador de 2.^a;

Pintor de móveis de 2.^a;

Polidor manual de 2.^a;

Polidor mecânico e à pistola de 1.^a;

Prensador de 1.^a;

Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos de 1.^a;

Dourador de ouro fino de 2.^a;

Empalhador de 1.^a;

Entalhador de 2.^a;

Estofador de 1.^a;

Gravador de 1.^a;

Marceneiro de 1.^a;

Marceneiro de instrumentos musicais;

Mecânico de madeiras de 1.^a;

Moldureiro reparador de 1.^a;

Perfilador de 1.^a;

Pintor de móveis de 1.^a;

Pintor-decorador de 2.^a;

Polidor manual de 1.^a

Nível VIII:

Decorador;

Dourador de ouro fino de 1.^a;

Entalhador de 1.^a;

Pintor-decorador de 1.^a

Nível IX:

Encarregado;

Mecânico de instrumentos musicais (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, c) — 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.

Grupo L — Técnicos de desenho

Nível I — praticante do 1.º ano.
Nível II — praticante do 2.º ano.
Nível IV — tirocinante B.
Nível V:

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

Nível VI:

Arquivista técnico (até dois anos);
Operador heliográfico (mais de dois anos);
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de dois anos);
Auxiliar de decorador (até dois anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de dois anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até dois anos);
Decorador de execução (até dois anos);
Desenhador de execução (até dois anos);
Medidor (até dois anos);
Medidor orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de dois anos);
Decorador de execução (mais de dois anos);
Desenhador de execução (mais de dois anos);
Desenhador-decorador (até dois anos);
Medidor (mais de dois anos);
Medidor orçamentista (até dois anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);
Desenhador de estudos (tirocinante);
Desenhador-decorador (mais de dois anos);
Desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante);
Medidor orçamentista (mais de dois 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 I:

a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano);
b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano).

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*;
Padeleiro de 2.ª.

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;
Ecónomo;
Empregado de mesa de 1.ª;
Padeleiro de 1.ª.

Nível IX:

Chefe de padeleiro;
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;
Encarregado de refeitório.

Grupo O — Técnicos de engenharia(V. *anexo iv.*)**Grupo P — Trabalhadores de garagens**

Nível V:

Ajudante de motorista (até dois anos);
Lavador de viaturas.

Nível VI — ajudante de motorista (mais de dois 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 dois anos).

Nível V:

Acabadeiro;
Bordador;
Colador;
Costureiro de confecções em série;
Costureiro de emendas (mais de dois 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 — aprendiz de relojoeiro.

Nível II — meio-oficial do 1.º ano.

Nível III — meio-oficial do 2.º ano.

Nível V — oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI — oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível IX — oficial de 1.ª

Nível X — oficial principal — auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII — classificador-avaliador de diamantes.

Nota. — Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.ª auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de € 1,25.

Grupo S — Economistas(V. *anexo iv.*)**Grupo T — Juristas**(V. *anexo vii.*)**Grupo U — Outros grupos profissionais**

Nível V — operador de máquinas auxiliar (até dois anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos);
Fogoeiro de 3.ª;
Operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos);
Fogoeiro de 2.ª;
Operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos);
Fogoeiro de 1.ª;
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor-litógrafo;
Muflador ou forneiro.

Nível XII — analista químico.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

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 € 2100.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2100.

c) 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 do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

d) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na

tabela do grupo I. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou seja possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao I, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

e) Para efeito de verificação de inclusão no componente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria B, em caso de tributação em IRS.

f) 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 remunerações

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
I	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos; aprendiz (relojeiro); paquete; praticante.	426	426
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.)	426	426
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-viajante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (Mad.)	427	427
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; Costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B.	427	428
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar (até dois anos); operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano.	431	472
VI	Afinador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarraxador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeteiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; Cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador; estofador de 2.ª; facejador de 1.ª; ferramenteiro de 2.ª; fogueiro de 3.ª; funileiro-lateiro de 2.ª; gravador de 2.ª; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.ª; maquinista de peles; marceneiro de 2.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª; mecânico de automóveis de 3.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; mecânico de madeiras de 2.ª; mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; moldureiro reparador de 2.ª; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª; montador-ajustador de máquinas de 3.ª; oficial; oficial de 2.ª do 2.º ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª; operador de máquinas de transfer automática de 3.ª; operador de quinadeira de 2.ª; operador de supermercado (até dois anos);	469	522

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
	operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2.ª; pintor de móveis de 2.ª, pintor de 2.ª (metalúrgico); polidor de 3.ª; polidor manual de 2.ª; polidor mecânico e à pistola de 1.ª; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.ª; preenseiro; pré-oficial do 2.º ano; recepcionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3.ª; serralheiro mecânico de 3.ª; servente (mais de dois anos); soldador de 2.ª; soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª; telefonista (até dois anos); tirocinante A, 2.º ano; torneiro mecânico de 3.ª; traçador-marcador de 3.ª; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante.		
VII	Afiador de ferramentas de 1.ª; afinador de máquinas de 2.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2.ª); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2.ª; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª; carpinteiro de limpos de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.ª; cozinheiro de 2.ª; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador; demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano); dourador de ouro fino de 2.ª; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos); empalhador de 1.ª; empregado de mesa de 2.ª; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de <i>snack</i> ; entalhador de 2.ª; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; estenodactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.ª; estucador de 2.ª; ferramenteiro de 1.ª; fogueiro de 2.ª; funileiro-latoeiro de 1.ª; gravador de 1.ª; maçariqueiro de 1.ª; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1.ª; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª; mecânico de automóveis de 2.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª; mecânico de madeiras de 1.ª; mecânico de máquinas de escritório de 2.ª; medidor (tirocinante do 1.º ano); moldureiro reparador de 1.ª; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª; montador-ajustador de máquinas de 2.ª; motorista de ligeiros; oficial (até dois anos); oficial especializado; operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 2.ª; operador de quinadeira de 1.ª; operador de supermercado (dois a cinco anos); pasteleiro de 2.ª; pedreiro de 2.ª; perfilador de 1.ª; pintor de 2.ª (construção civil); pintor de 1.ª (metalúrgico), pintor de móveis de 1.ª; pintor decorador de 2.ª; planeador; polidor de 2.ª; polidor manual de 1.ª; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospector de vendas (com parte variável); recepcionista de 2.ª; reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos); revisor; serralheiro civil de 2.ª; serralheiro mecânico de 2.ª; soldador de 1.ª; soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2.ª; telefonista (mais de dois anos); torneiro mecânico de 2.ª; traçador-marcador de 2.ª; vendedor especializado (com parte variável).	515	549
VIII	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.ª; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1.ª; carpinteiro de limpos de 1.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.ª; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano); dourador de ouro fino de 1.ª; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1.ª; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1.ª; escriturário (mais de cinco anos); estenodactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.ª; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª; mecânico de automóveis de 1.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª; mecânico de máquinas de escritório de 1.ª; medidor (tirocinante do 2.º ano); montador-ajustador de máquinas de 1.ª; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 1.ª; operador de supermercado (mais de cinco anos); operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.ª; pedreiro de 1.ª; pintor de 1.ª (construção civil); pintor decorador de 1.ª; polidor de 1.ª; promotor de vendas (sem parte variável); prospector de vendas (sem parte variável); recepcionista de 1.ª; recepcionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1.ª; serralheiro mecânico de 1.ª; soldador de electro-arco ou oxi-acetileno de 1.ª; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1.ª; traçador-marcador de 1.ª; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador.	548	611
IX	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2.ª; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos); medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1.ª; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até dois anos; subchefe de secção; técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor.	580	637

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1.ª; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor-orçamentista (até dois anos); oficial principal; radiomontador geral (mais de dois anos); secretário de direcção; técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.	621	678
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; medidor-orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante).	650	703
XII	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro.	724	759

ANEXO III — B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (em euros)
I	Técnico estagiário	547
II	Técnico auxiliar	613

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (em euros)
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	725
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	868
V	Técnico de suporte	971
VI	Técnico de sistemas	1 084
VII	Adjunto de chefe de secção	1 264
VIII	Chefe de secção	1 326

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de Engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (em euros)	Tabela II (em euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	850	902		
b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	930	995	Economista; jurista. . . .	I a)
c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 027	1 108	Economista; jurista. . . .	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante, veterinário.	1 170	1 292	Economista; jurista. . . .	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 418	1 532	Economista; jurista. . . .	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 738	1 857	Economista; jurista. . . .	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 082	2 192	Economista; jurista. . . .	V

Nota I:

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2100;

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC, fixado nos últimos três anos, seja superior a € 2100;

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 (previstos 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 remunerações 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 complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2) Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros técnicos:

1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2) Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros maquinistas da marinha mercante:

1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2) Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da marinha mercante:

1) São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2) Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma do 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 das 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 como 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 subgraus:

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 processos. 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 exercem funções de chefia e ou coordenação. Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico, recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos. 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.

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 técnico-administrativa e ou comercial da empresa;
- 3) Direcção técnica da empresa.

Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo 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 directores-gerais de 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, sujeito à política global da empresa.

ANEXO VI

Clausulado específico de economistas

Condições de admissão, categorias profissionais e definição e funções

1 — São todos os trabalhadores licenciados em quaisquer ramos 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 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1 e dois anos no grau 2. O grau 1 será desdobrado em dois subgrupos 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 1 e 2 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 na 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 e reconversão de actividades;

Análise, gestão e controlo de riscos;

Gestão de recursos humanos;

Gestão comercial e de *stocks*;

Avaliação de empresas;

Estabelecimento de políticas de gestão 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
descrição geral de funções**

Grau I:

a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e 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:

a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;

e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc.;

f) 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:

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 econométricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;

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:

a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e 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 econométricas, 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:

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 trabalhos 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 — o profissional habilitado com licenciatura em Direito, que exerce funções no domínio do estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo em geral as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3 — Carreira profissional e descrição geral de funções:

Grau I:

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 de rotina adequados à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;

d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua;

Grau II:

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 da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;

e) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;

Grau III:

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;

f) 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 a curto prazo;

Grau IV:

a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupo 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 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) 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 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;

Grau V:

a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4 — Condições de admissão:

4.1 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois 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.

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.

Lisboa, 6 de Maio de 2008.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações sindicais:

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

B) Associação patronal:

Pela ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste:

Mário Neves Silva Reis, presidente da direcção.

Justino Simplicio Lucas, vice-presidente da direcção.

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, 11 de Junho de 2008. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 18 de Julho de 2008, a fl. 14 do livro n.º 11, com o n.º 191/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e texto consolidado.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 2004, 17, de 8 de Maio de 2005, 24, de 29 de Junho de 2006, e 30, de 15 de Agosto de 2007.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 111 empresas e 2270 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legal.

2 — A proposta de revisão não pode ser apresentada à outra parte antes de decorridos 10 meses após a data da entrega para depósito.

3 — A resposta será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respectivo processo de negociação.

4 — Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

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

Serviços auxiliares de escritório — idade e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores de escritório — após ter concluído o 9.º ano de escolaridade;

Contínuos, porteiros e guardas — 18 anos e habilitações mínimas legais;

Cobreadores — 18 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores do comércio — idade e habilitações mínimas legais;

Técnicos de vendas — 18 anos e habilitações correspondentes ao curso geral de comércio e administração ou equivalente;

Técnicos de laboratório — 18 anos e habilitações mínimas legais.

Para além de, relativamente a todas aquelas profissões:

a) Serem respeitadas as exigências da lei de higiene, segurança e saúde;

b) Carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2 — As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar os serviços do sindicato respectivo, o serviço nacional de emprego e as associações de deficientes.

3 — As habilitações mínimas de trabalho referidas no n.º 1 não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias ou profissões nele previstas.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — No acto de admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2 — A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por dois meses, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisório.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

§ único. O não cumprimento do n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido, nos termos e para os efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo 1, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Os trabalhadores a classificar como técnico de laboratório com mais de quatro anos, técnico auxiliar de laboratório de dois a quatro anos e técnico auxiliar de laboratório até dois anos serão integrados nos grupos conforme a sua antiguidade na empresa.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal — Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

Profissionais de armazém:

a) Nos armazéns que tenham até 7 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

b) Nos armazéns com mais de 8 e até 12 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;

c) Nos armazéns com mais de 13 e até 21 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;

d) Nos armazéns com 21 ou mais trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado geral, mantendo-

-se as proporções anteriores quanto a encarregado de armazém e fiéis de armazém.

Profissionais de escritório:

a) Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

1) É obrigatória existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 profissionais.

2) É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito profissionais. Nas empresas com um número de seis profissionais será obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, bem como sempre que tratando-se de escritórios anexos a fábricas, filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências seja, no mínimo, de cinco aquele número de profissionais.

b) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

Trabalhadores de comércio:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três;

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

§ único. Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os profissionais do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Para efeitos de promoção dos trabalhadores, para além das promoções automaticamente previstas nos números seguintes, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições, devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado na entidade patronal;

e) Anos de idade.

2 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

3 — Os praticantes de armazém, logo que completem dois anos de prática ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de servente, ou empilhador, ou embalador.

4 — Os estagiários, logo que completem três anos de categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de escriturário ou operador de computador.

5 — Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários, nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

6 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, bem como os operadores de computador, telefonistas, contínuos, guardas e porteiros, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata, de 2. ou de 1.

7 — Os terceiros-escriturários e os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula, será considerada a antiguidade na categoria ou escalão à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 9.^a

Relação nominal

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter aos sindicatos respectivos o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores ou qualquer cargo oficial para o qual possa vir a ser designado, nos termos da lei vigente;

d) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

e) Observar as deliberações dos sindicatos em matéria da sua competência, no que se refere ao contrato colectivo de trabalho;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando os legítimos interesses da empresa o exijam e desde que tal mudança não implique prejuízos na remuneração nem modificação substancial da posição do trabalhador;

g) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da presente convenção colectiva de trabalho e da lei.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do sindicato, etc.;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Defender os legítimos interesses da empresa;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus superiores hierárquicos como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa.

§ 1 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2 — A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal, quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição na medida das ausências impostas pelo exercício dos cargos referidos na alínea c) da cláusula 10.^a, desde que essas ausências não excedam trinta e duas horas úteis mensais, sempre que justificadas;

d) Baixar a categoria ao trabalhador, salvo nos casos previstos por lei, ou que resultem de decisões da comissão de reclassificação;

e) Transferir o trabalhador, sem acordo deste, para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos morais ou materiais relevantes;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na presente convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar no máximo cem horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for diurno;
- b) 125 %, se o trabalho for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados ou aos domingos;
- d) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados.

5 — O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Isenção do horário de trabalho

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei geral.

§ único. A estes trabalhadores será garantida a retribuição especial para fins de isenção de horário de trabalho correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 18.^a

3 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 17.^a

Retribuições certas mínimas

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

2 — As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito.

§ único. A entidade patronal será credora das comissões pagas aos vendedores nos seguintes casos:

- a) Devoluções das mercadorias;
- b) Vendas a empresas que sejam objecto de processos de falência ou especiais de recuperação de empresas. Neste caso, serão, no entanto, entregues posteriormente aos vendedores as respectivas percentagens dos valores eventualmente recuperados naqueles processos.

4 — As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferam comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e inscrição na segurança social, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 18.^a

Regime de comissões

Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 19.^a**Diuturnidades**

1 — Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de € 23,10 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — As diuturnidades são revistas anualmente nos termos da contratação colectiva.

Cláusula 20.^a**13.º mês**

Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

1 — No ano de admissão ou da cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal no montante proporcional ao número de meses de serviço que complete nesse ano.

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

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

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

3 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por mês completo de serviço qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 21.^a**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a):

Diária — 9,04 %;

Alojamento e pequeno-almoço — 4,71 %;

Refeição — 2,16 %;

b) As percentagens mencionadas na alínea anterior incidem sobre a remuneração fixada para o grupo VII da tabela salarial.

2 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 vezes o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

§ único. Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo

correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil, nos termos da lei vigente sobre a matéria.

3 — A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias.

4 — Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 22.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias.**

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado por escrito prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes do grau mais elevado não dá origem a subida de categoria.

§ único. Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a quarenta e cinco horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas e vinte e cinco horas.

Cláusula 23.^a**Substituição temporária**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 90 dias por ano, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 24.^a****Descanso semanal e feriados**

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal com direito a remuneração por inteiro, para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

Cláusula 25.^a

Férias — Princípios gerais de duração

1 — O empregado tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito de férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o empregado dê o seu consentimento.

4 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será indicado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

5 — Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

§ único. Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar que trabalhem em empresas diferentes a escolha do período de férias competirá alternadamente a cada um dos trabalhadores e ou empresas, salvo os casos das que encerrem completamente para período de férias.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis, a que acrescerão as bonificações constantes do n.º 3, alíneas a), b) e c), do artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

7 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

10 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e ainda os respectivos subsídios de férias.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal, acrescido da média mensal das comissões, nos casos em que estas sejam devidas aos trabalhadores.

2 — No caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será o equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 27.^a

Violação do direito de férias

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente às férias não gozadas.

2 — Se houver alteração nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultarem serão da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 28.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei e que não resulte de actividade dolosa do trabalhador ou para prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivem em comunhão de vida ou de habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

e) Por período não superior a cinco dias por ocasião do nascimento de filho;

f) Pelos dias necessários para prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;

g) Por exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes em caso de sinistro ou situação de emergência;

h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

i) Por outro motivo de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2 — Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, na parte em que excedem a lei, as faltas dadas nos casos previstos na alínea *h)*, salvo tratando-se de membros das comissões de trabalhadores, e ainda todas as faltas previstas na alínea *i)*.

3 — As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 30.^a

Impedimento prolongado

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que pressuponham a prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 31.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2 — Serão cumpridos os requisitos da lei geral relativos à admissão de menores, nomeadamente no domínio de higiene, segurança e saúde.

Cláusula 32.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais dispensarão, até uma hora e meia por dia, os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — As entidades patronais poderão, sempre que acharem conveniente, exigir documento comprovativo da frequência e ou aproveitamento escolar do trabalhador-estudante passado pelo estabelecimento de ensino.

Cláusula 33.^a

Mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras

os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo de retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião de parto, uma licença de 120 dias e um complemento de subsídio de doença a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;

d) Dispensa, quando pedido, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;

e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exigem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 34.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticados pela empresa.

2 — Os outorgantes, em conjunto, comprometem-se, aquando da entrada deste contrato para publicação, a requererem ao ministério com competência na matéria a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam os requisitos para essa filiação.

Cláusula 35.^a

Prevalência de normas

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa quer por via convencional anterior.

Cláusula 36.^a

Interpretação e integração de lacunas

A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato resolvidas pelo recurso às

actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

Cláusula 37.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

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

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

Cláusula 38.^a

Produção de efeitos

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 39.^a

Em caso de acidente ou roubo, devidamente comprovado, do cobrador ou caixa, ou de quem eventualmente o substitua, a entidade patronal responsabiliza-se pelas consequentes faltas ou destruição de valores que possam ocorrer.

Cláusula 40.^a

Os veículos pesados com capacidade igual ou superior a 8500 kg líquidos ou a 13 000 kg de peso bruto terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Cláusula 41.^a

Subsídio de risco e seguro

1 — Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de € 6 por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2 — As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de € 55 500.

Cláusula 42.^a

Disposições transitórias

As categorias profissionais de empilhador, operador de telex e servente de armazém, previstas no anexo 1 deste CCT já foram extintas.

Nota. — Mantêm-se em vigor as cláusulas e o anexo 1, não revistos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16 de 29 de Abril de 2004.

Cláusula de salvaguarda

Os representantes da NORQUIFAR chegaram a acordo com os representantes sindicais que se a inflação referente ao ano de 2008 for superior a 2,55 % se reporta nas negociações de 2009 o respectivo diferencial, se esta for inferior a 2,1 % ter-se-á em consideração nos valores negociados para 2008.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

Ajudante de fiel ou conferente. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém, podendo assumir as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a sua distribuição.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração dos esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

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

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produto; anuncia o preço e condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

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

Chefe de departamento:

1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;

2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido. Categorias profissionais ou escalões:

Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Chefe de divisão.

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

Chefe de vendas. — É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, coordenação e controlo do sistema de promoção de vendas e propaganda dos produtos da empresa a quem presta serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e noutros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha

de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar ou entregar a correspondência executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote, quando menor de 18 anos. Categorias profissionais ou escalões:

1.^a;
2.^a;
Pacote.

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

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões:

1.^a;
2.^a;
3.^a

Demonstrador. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos precisos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações; enaltece as qualidades dos produtos e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição. Elaborar e envia relatórios sobre as vistas efectuadas na sua actividade.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como co-

laborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor. — É o trabalhador que predominantemente distribui mercadorias e ou materiais pelos clientes ou sectores de venda.

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas.

Empregado de expedição. — É o trabalhador que exclusivamente elabora os documentos que acompanham a mercadoria saída do armazém, indicando quantidades e valores.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém sob a orientação do encarregado geral. Nos casos em que não haja encarregado geral, desempenhará as funções cometidas a este.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de todos os profissionais e de toda a actividade do armazém. Fiscaliza as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais; fiscaliza os respectivos documentos; superintende na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; fiscaliza a concordância entre mercadorias e ou materiais recebidos, as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e danos e perdas; controla a manipulação e a distribuição de mercadorias e ou materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; superintende na elaboração de inventários; fiscaliza a orientação da organização material do armazém.

Escrivário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade, as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente,

nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação de entrega de documentos e de pagamento necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- 3.^a;

Estagiário.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva e se prepara para ingressar nas categorias de escriturário ou operador de computador. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- 3.^a

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou materiais e executa os respectivos documentos; dirige a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica a concordância entre as mercadorias e ou materiais recebidos, notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e colabora na manipulação e distribuição das mercadorias e outros materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários; colabora com os seus superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;

Paquete.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos profissionais de vendas, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode ainda desempenhar as funções de vendedor. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

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

e orientação de carga e descarga; verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Operador de computador. — É o trabalhador que aciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante o trabalho a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
 - 2.ª;
- Estagiário.

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais, por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas. Pode também ser classificado, de acordo com as funções que exerce, como operador de balança.

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

Paquete. — É o trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
 - 2.ª;
- Paquete.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem para caixeiro-ajudante, servente, embalador, distribuidor, operador de empilhador ou empregado de expedição.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Programador informático. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sobre forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Promotor técnico de vendas. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos especiais dos produtos que a empresa transacciona, enaltece as suas qualidades nos seus aspectos de aplicação prática, com vista ao incremento das vendas. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Prospecção de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

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

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que presta serviços de limpeza nas instalações, muito embora possa executar outras funções inerentes ao serviço interno ou externo da empresa.

Técnico auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que auxilia a manipular amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Auxilia a preparar o banho de tinjimento e pastas de estampania, misturando a água e produtos químicos em função dos corantes a utilizar e a natureza dos produtos têxteis, procedendo às correcções necessárias para obtenção da cor desejada. Auxilia a executar vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode processar o seu trabalho, quer utilizando processos clássicos quer utilizando processos instrumentais.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador que manipula amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos

desejados. Prepara o banho de tinjimento e pasta de estamparia, misturando a água e produtos químicos em função do desejado, procedendo às correcções necessárias para a obtenção do resultado a obter, cabendo-lhe a elaboração do respectivo receituário. Executa vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode comparar concentrações de corantes, contra produtos considerados standards, com o fim de avaliar concentrações e tons, podendo também efectuar ensaios em paralelo com o fim de avaliar os diferentes graus de solidez dos tintos efectuados sobre as fibras. Executa os trabalhos laboratoriais inerentes à actividade da empresa e elabora os respectivos relatórios, utilizando processos clássicos, instrumentais ou informáticos.

Telefonista. — É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a

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

Vendedor. — É o trabalhador que exerce a sua actividade predominantemente fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito. Elabora e envia relatórios sobre as visitas na sua actividade. Pode ser designado como:

Viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que, ocupando-se das mesmas tarefas do promotor técnico de vendas, acumula às mesmas a promoção de vendas de mercadorias. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços	867

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado geral Tesoureiro	774
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas Programador Informático	725
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões) Encarregado de armazém Promotor de vendas (sem comissões) Prospector de vendas (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões)	707
V	Caixa Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de computadores de 1. ^a Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos) Dactilografo de 1. ^a	632
VI	Conferente Dactilografo de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de computadores de 2. ^a Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Técnico de laboratório (até dois anos)	575
VII	Ajudante de motorista Dactilografo de 3. ^a Demonstrador (com comissões) Empregado de expedição Operador de computador estagiário Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Telefonista de 1. ^a Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões)	549
VIII	Caixeiro-viajante do 2.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 1. ^a Distribuidor Embalador Empilhador Estagiário e dactilografo do 3.º ano Operador empilhador de básculo Operador de telex Servente Telefonista de 2. ^a	490
	Caixeiro-viajante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2. ^a	

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
IX	Estagiário dactilógrafo de 2.º ano Servente de armazém Servente de limpeza	428
X	Estagiário dactilógrafo de 1.º ano Praticante (comércio e armazém) Caixeiro/ajudante	426
XI	Paquete	426

Porto, 14 de Maio de 2008.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Fausto de Oliveira Magalhães, mandatário.

António Barbosa da Silva, mandatário.

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

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

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

Lisboa, 22 de Abril de 2008. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de de Julho de 2008, a fl. 15 do livro n.º 11, com o n.º 199/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Traba-*

lho e Emprego, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, abrange por um lado as empresas de comércio a retalho de carnes (CAE 52220), filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro, não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 3.ª

Vigência

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de doze meses.

ANEXO I

Tabela salarial

1 — As entidade patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008

Primeiro-oficial — € 563.

Segundo-oficial — € 517.

Caixa — € 472.

Ajudante (a) — € 460.

Embalador (supermercado) — € 449.

Servente (talhos) — € 437.

Servente (fressureiro) — € 436.

Praticante até 17 anos — € 436.

Abono mensal para falhas — € 21.

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 42.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 42.

Aveiro, 26 de Novembro de 2007.

Associações patronais:

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Sofia Dias Monteiro, mandatária.

Associações sindicais:

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

Andreia Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Texto consolidado

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, abrange por um lado as empresas de comércio a retalho de carnes (CAE 52220), filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro, não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é válido pelo período mínimo legalmente imposto, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de doze meses.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração, feito em proposta dirigida pela parte que a pretende à outra parte.

2 — A denúncia deverá ser feita até dois meses antes do termo do período de vigência.

3 — A parte que recebe a proposta tem um período de 30 dias para responder, aceitando-a ou apresentando contraproposta.

Cláusula 5.ª

Alterações parciais

Durante a vigência deste contrato e desde que a lei o permita, podem ser introduzidas alterações em qualquer altura, por mútuo acordo das partes.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 6.ª

Princípios gerais

Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 7.ª

Reuniões fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

Cláusula 8.ª

Reuniões durante o horário normal

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

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comis-

são sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 9.^a

Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 10.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais do que um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 11.^a

Local para exercício das funções dos delegados sindicais

Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 12.^a

Afixação e distribuição de documentos

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 13.^a

Créditos dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco a oito horas por mês.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 14.^a

Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas de 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + n - (500/200)$, representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Transferência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do Sindicato.

Cláusula 16.^a

Despedimento dos delegados sindicais

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da lei sindical.

Cláusula 17.^a

Identificação dos delegados sindicais

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias gerais

Cláusula 18.^a

Deveres das entidades patronais

As entidades patronais devem:

- a) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico;

b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma observação ou admoestação, proceder de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Não exigir dos trabalhadores a realização de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;

d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem a sua aprendizagem;

e) Pagar-lhes as retribuições ou indemnizações devidas;

f) Dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

g) Prestar aos departamentos oficiais, ao Sindicato e aos delegados sindicais e comissões sindicais os elementos que estes mesmos solicitem com vista ao exercício normal das suas atribuições;

h) Enviar mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações desde que seja publicada a lei que regule tal processo;

i) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, ainda que fora das horas de serviço;

j) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

l) Passar aos trabalhadores em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;

m) Permitir a fixação em locais próprios e bem visíveis de todas as comunicações que os trabalhadores entendam necessárias;

n) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

b) Desempenhar com zelo e pontualidade os serviços que lhes forem confiados;

c) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados; cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às entidades patronais:

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 da sua classe;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo se tal resultar de acordo escrito, mediante parecer favorável do Sindicato e do Ministério do Trabalho;

d) Modificar as condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte para o trabalhador prejuízo objectivo devidamente comprovado;

e) Transferir o trabalhador para outra localidade, salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 21.^a;

f) Faltar ao pagamento da retribuição na forma devida;

g) Deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria;

h) Deliberar sobre questões de gestão de pessoal sem previamente ouvir os representantes legais dos trabalhadores;

i) Despedir o trabalhador, salvo ocorrendo justa causa.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) O acordo escrito do trabalhador;

b) A mudança total ou parcial das dependências onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa.

Cláusula 22.^a

Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente por qualquer tipo de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — Quando a transmissão do estabelecimento tem em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias de cumprimento dessas responsabilidades, este poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 23.^a

Trabalho de reformados

É vedado o trabalho a reformados com pensão superior ao salário mínimo nacional.

Cláusula 24.^a

Preços e produtos impróprios

As entidades patronais serão sempre os únicos responsáveis pelos preços que no seu estabelecimento se pratica-

rem, bem como pela qualidade dos produtos destinados à venda, não podendo o trabalhador ser acusado de conivente em especulação ou venda de produtos impróprios para consumo.

Cláusula 25.^a

Descontos sociais

As entidades patronais procederão aos descontos sociais obrigatórios, com base nos vencimentos efectivamente auferidos pelo trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestações de trabalho

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta e cinco horas semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.^a

2 — A duração do trabalho em cada dia não poderá exceder nove horas.

3 — Haverá uma tolerância diária de dez minutos para entrada e saída de pessoal, que não pode constituir sistema.

Cláusula 27.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Com a concordância do trabalhador e em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, poderá haver lugar ao trabalho extraordinário.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia e cento e vinte horas por ano.

4 — O trabalho extraordinário será pago com o acréscimo de 50 % na primeira hora e de 100 % na segunda.

5 — A realização de horas extraordinárias será obrigatoriamente registada em livro próprio.

6 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao dia 5 do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

CAPÍTULO V

Admissão e carteira profissional

Cláusula 28.^a

1 — As entidades patronais só poderão admitir ao seu serviço trabalhadores que tenham completado 14 anos de idade e possuam as habilitações mínimas exigidas pela lei e a carteira profissional, se a qualificação do trabalhador o exigir.

2 — Os trabalhadores classificados como caixa só poderão ser admitidos depois de terem completado 18 anos de idade.

Cláusula 29.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores a título experimental é feita por um período não superior a 15 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se imediatamente efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

3 — Durante o período de experiência, o trabalhador está abrangido por todas as estipulações deste contrato.

4 — Não haverá período experimental quando o trabalhador possua carteira profissional, salvo acordo escrito em contrário no acto de admissão, em que só poderá ser fixado um período máximo de 15 dias.

Cláusula 30.^a

Carteira profissional

1 — Os trabalhadores de qualquer sexo abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais estabelecidas pelo presente contrato.

2 — Não é permitida a criação de novas categorias profissionais.

3 — No prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato as entidades patronais procederão à correcção de reclassificação de todos os trabalhadores, com comunicação de tais reclassificações ao Sindicato, que, sempre que o julgue necessário, diligenciará evitar eventuais incorrecções.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Duração de férias

1 —

a) Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, 30 dias de calendário de férias;

b) O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que dizem respeito;

c) O trabalhador admitido até ao fim do 1.º semestre tem direito a gozar nesse ano, a partir de 1 de Setembro, um período de 10 dias de calendário de férias.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado motivado por, entre outros, doença, acidente ou cumprimento do serviço militar, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável, não podendo ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê consentimento.

4 — O início das férias será à segunda-feira, salvo se for feriado.

Cláusula 32.^a

Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias do ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou inter-sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

Cláusula 34.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início,

esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

Cláusula 35.^a

Se o trabalhador adoecer ou sofrer acidente durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença ou incapacidade, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 36.^a

Serviço militar

1 — O trabalhador que for chamado à prestação do serviço militar tem direito às férias vencidas no ano da incorporação.

2 — Após a cessação do serviço militar, e logo que o trabalhador retome o serviço, vence-se o direito a férias desse ano, que deverão ser gozadas nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 —

a) Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio;

b) Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio;

c) O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

2 — O pagamento das importâncias acima referidas não prejudica o direito às indemnizações que eventualmente sejam devidas nos termos das disposições aplicáveis.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber um subsídio de férias equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, salvo nos concelhos onde por usos e costumes seja esse dia diferente.

2 — Haverá meio dia de descanso complementar ao sábado, a partir das 13 horas, que, para todos os efeitos legais ou convencionais, será equiparado a descanso semanal obrigatório, sendo a tarde de segunda-feira facultativa.

Cláusula 41.^a

Feriados

Para todos os efeitos, são considerados feriados para além dos obrigatórios, a tarde do feriado municipal das localidades onde se situem as respectivas instalações e a tarde de terça-feira de Carnaval, sem prejuízo do que vier a ser consagrado nos editais camarários.

Cláusula 42.^a

Retribuição em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100 % e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Ao trabalho prestado nos dias feriados obrigatórios aplica-se o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia inteiro de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um dia ou mais dias completos de trabalho, à excepção das ausências que forem havidas como períodos de tolerância.

Cláusula 44.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente acidente ou doença, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições

de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento durante 13 dias de calendário;

d) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

e) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e, ainda, por falecimento de pessoas que vivam em comunhão devida e habitação com os trabalhadores;

f) Por parte da esposa ou companheira desde que coabite com ela há mais de um ano, dois dias de calendário;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera, se a deslocação o justificar;

h) No dia de aniversário do trabalhador.

2 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior quanto à retribuição as faltas referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 na parte em que excedam os créditos de horas consagrados na lei.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho (trabalho feminino, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes)

Cláusula 45.^a

Direitos especiais da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício pela empresa:

a) Durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias, nos termos da lei em vigor;

c) Dois períodos de uma hora por dia, para amamentação dos filhos, devidamente comprovada, até um ano após o parto;

d) Dispensa com perda de vencimento, quando pedida, da comparência até três dias em cada mês ou até cinco dias, quando for motivada pela necessidade de prestar assistência a qualquer familiar, em regime de coabitação, que se encontre doente.

Cláusula 46.^a

Extinção por decisão unilateral e sem justa causa

Sendo despedida sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora poderá optar:

a) Reintegração com pagamento de remunerações, subsídios e abonos que teria auferido e manutenção de direitos anteriores;

b) Ou indemnização correspondente à retribuição que venceria desde o dia do despedimento até um ano após o parto, se outra maior não for devida por lei.

Cláusula 47.^a

Princípio geral

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

Cláusula 48.^a

Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normais.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias, devendo essas, se existirem, ser confiadas à entidade patronal.

4 — Fica vedada aos menores a carga de transportes de volumes com peso superior a 20 kg.

Cláusula 49.^a

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm o direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de duzentas horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora por dia durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem remuneração e demais regalias.

4 — Os trabalhadores podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames ou exercício dos cursos que frequentem, até ao máximo de 30 dias por cada ano civil.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

6 — 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.

7 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento ou assiduidade em dois anos escolares consecutivos, salvo se a perda em causa for motivada por doença.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

1 — A matéria da cessação do contrato de trabalho fica regulada pelos Decretos-Leis n.ºs 372-A/75, 84/76 e 84-C/76.

2 — As partes obrigam-se a negociar esta matéria quando a lei geral que a regular perder o carácter imperativo que actualmente tem. As negociações serão feitas dentro de 30 dias após a notificação para o efeito de uma das partes.

CAPÍTULO IX

Sanções

Cláusula 51.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas nas cláusulas 46.^a e 47.^a da proposta do contrato colectivo de trabalho.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, por escrito, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — 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.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Na aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

Segurança social

Cláusula 52.^a

Previdência e abono de família

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para os regimes de previdência e abono de família ou quaisquer outros em que se integrem, nomeadamente em matéria de pensão de sobrevivência, nos termos dos respectivos regulamentos e da demais legislação aplicável.

2 — As entidades patronais que, por qualquer motivo que lhes seja imputável, dêem lugar à redução ou eliminação de benefícios de segurança social estabelecidos pelas disposições em vigor indemnizarão o(s) trabalhador(es) lesado(s) por todos os prejuízos daí decorrentes, inclusive por perdas de tempo, despesas e incómodos relacionados com aquela privação total ou parcial.

CAPÍTULO X

Categorias profissionais, retribuições mínimas e subsídio de Natal

Cláusula 53.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados com as seguintes categorias:

Praticante;
Ajudante;
Segundo-oficial;
Primeiro-oficial;
Caixa;
Embaladeira;
Servente;
Fressureira.

Cláusula 54.^a

Definição de categoria

Praticante. — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo ainda auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede ainda ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preços.

Caixa. — É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Embaladeira. — É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

Servente. — É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Fressureira. — É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

Cláusula 55.^a

Promoções

1 — O praticante, logo que atinja os 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a ajudante.

2 — O ajudante, logo que atinja 21 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial.

3 — O segundo-oficial, quando atinja 25 anos de idade, poderá requerer exame de promoção, salvo se a entidade patronal o considerar apto nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a

4 — Se o segundo-oficial passou no primeiro exame, a sua promoção terá efeitos a partir da data de aprovação no exame.

5 — O segundo-oficial que aos 25 anos não seja promovido terá um complemento correspondente a 5 % da remuneração base de três em três anos, até ao limite de três complementos, sendo o primeiro a partir dos 25 anos.

6 — A antiguidade de segundo-oficial, para efeitos dos dois restantes complementos, conta-se a partir da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 — A todos os trabalhadores com um mínimo de um ano de serviço será garantido o 13.º mês, correspondente a 100 % da retribuição mensal, que terá de ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Não tendo um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao número de meses de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador receberá também um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

CAPÍTULO XI

Solução dos conflitos

Cláusula 57.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por um representante do Sindicato e um representante da associação signatária que poderá ser assessorada pelos respectivos consultores jurídicos.

2 — Para o efeito, cada uma das partes interessadas comunicará à outra o seu representante no prazo de 30 dias após a publicação do presente contrato.

3 — Essa comissão paritária destina-se a tentar resolver os conflitos individuais do trabalho antes de serem subme-

tidos às comissões de conciliação e julgamento e à interpretação e integração de lacunas do presente contrato.

4 — A reunião da comissão paritária pode ser requerida pelo trabalhador ou pela entidade patronal.

5 — A sede da comissão é nas instalações das respectivas associações patronais e os encargos resultantes do seu funcionamento pertencem às mesmas.

CAPÍTULO XII

Exames de promoção

Cláusula 58.^a

Comissão tripartida

1 — Para promoção de segundo-oficial a primeiro-oficial é criada uma comissão tripartida, constituída por dois representantes sindicais e dois representantes das associações patronais respectivas, devidamente credenciados, e ainda por um representante da JNPP ou, na falta, um representante das actividades económicas.

2 — Para efeitos de promoção de segundo-oficial a primeiro-oficial, aquele, logo que atinja 25 anos de idade, poderá requerer exame para primeiro-oficial ao seu sindicato, devendo este enviar tal requerimento à respectiva associação patronal através de carta registada e o exame terá lugar no prazo máximo de 30 dias contados da data de registo.

3 — O exame referido no número anterior não terá lugar se a entidade patronal considerar que o segundo-oficial reúne condições para ser promovido, o que comunicará, obrigatoriamente, por carta registada ao sindicato e associações respectivas.

4 — Não comparecendo alguns dos representantes, a comissão reunirá em segunda convocatória oito dias depois.

5 — A ausência em segunda convocatória do representante da associação patronal implicará a promoção automática do segundo-oficial em causa e a ausência do representante sindical obrigará o trabalhador a requerer novo exame para ser promovido.

6 — Não sendo aprovado, o segundo-oficial pode requerer novos exames de seis em seis meses, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

7 — Não passando, o profissional pode requerer novo exame de seis em seis meses, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

8 — Os segundos-oficiais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham 25 ou mais anos de idade podem requerer exame de promoção através da carta registada com aviso de recepção, produzindo esta efeitos a partir da aprovação.

Cláusula 59.^a

Matéria de exame

1 — O exame será feito em dois momentos:

- a) O primeiro consistirá em desmanchar e desossar;
- b) O segundo consistirá em corte e simultaneamente contacto com o público.

2 — O local de exame será designado por ambas as partes e supletivamente pelo representante do organismo oficial.

Cláusula 60.^a

Disposições transitórias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos nem perda de regalias para os trabalhadores, considerando-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável.

Cláusula 61.^a

Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2005, 34, de 15 de Setembro de 2006, e 33, de 8 de Setembro de 2007.

ANEXO I

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

- Primeiro-oficial — € 563;
- Segundo-oficial — € 517;
- Caixa — € 472;
- Ajudante (a) — € 460;
- Embalador (supermercado) — € 449;
- Servente (talhos) — € 437;
- Servente (fressureiro) — € 436;
- Praticante até 17 anos — € 436.

Abono mensal para falhas — € 21.

(a) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais terá a categoria de ajudante com a remuneração do salário mínimo nacional aplicado à empresa, durante o período de um ano, fim do qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 42.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 42.

Estrutura dos níveis e função

3.1 — Primeiro-oficial, quando desempenha funções de encarregado.

4.2 — Primeiro-oficial:

Segundo-oficial;
Caixa.

5 — Ajudante:

Embaladeira.

6 — Servente:

Fressureira.

X-4. 2.1 — Praticantes.

Aveiro, 23 de Junho de 2008.

Pelo CESP — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Sofia Dias Monteiro, mandatária.

Depositado em 23 de Julho de 2008, a fl. 15 do livro n.º 11, com o n.º 197/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AHP — Associação da Hotelaria de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

A convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, foi denunciada pela FESAHT em 28 de Outubro de 2003 e pela AHP em 2 de Dezembro de 2003, ao abrigo do disposto no artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Apesar do acordo intercalar sobre matéria salarial alcançado em 2004, não se encontram ainda concluídas as negociações com vista à celebração de uma nova convenção colectiva de trabalho.

Nos termos do artigo 546.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, decidem, mais uma vez, atribuir prioridade às matérias da retribuição e acordam no seguinte:

Artigo 1.º

1 — As tabelas salariais para os anos de 2007 e 2008 são as constantes dos apêndices n.ºs 1 e 2, respectivamente.

2 — As tabelas salariais para os anos de 2009 e 2010 são as resultantes da aplicação à tabela em vigor de um factor igual ao da taxa de inflação fixada pelo Instituto Nacional de Estatística para o ano imediatamente anterior, acrescido de 0,01 %, arredondando-se o resultado para o euro imediatamente superior.

Artigo 2.º

1 — Os valores constantes das cláusulas 5.ª, 7.ª, 8.ª, 9.ª e 13.ª do CCT em revisão passam a ser os seguintes:

a) O constante da cláusula 5.ª, «Abono para falhas» — € 27;

b) O constante da cláusula 7.ª, «Diuturnidades»:

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor do prémio de antiguidade (diuturnidades) (euros)
1.º escalão, completados 3 anos	10,32
2.º escalão, completados 8 anos	20,65
3.º escalão, completados 13 anos	30,70

c) O constante da cláusula 8.ª, «Prémio de conhecimento de línguas» — € 20;

d) O constante da cláusula 9.ª, «Alimentação» — € 53;

e) O constante da cláusula 13.ª, «Valor pecuniário da alimentação»:

Tabela	Refeições	Valor convencional (euros)
A	Completas por mês	17,75
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço	0,58
	Ceia simples	0,85
	Almoço, jantar ou ceia completa	2,36

2 — Para os anos de 2009 e 2010, os valores das cláusulas referidas no número anterior serão actualizados automaticamente com critério semelhante ao referido no n.º 2 do artigo anterior, aplicando-se aos valores em vigor um factor igual ao da taxa oficial da inflação do ano imediatamente anterior, acrescido de 0,01 %, mas sem o arredondamento para o euro superior ou qualquer outro.

Artigo 3.º

As restantes cláusulas e anexos do CCT, bem como o texto das cláusulas cujos valores foram agora alterados, continuarão a ser objecto de negociação para revisão global do CCT acima referido, declarando-se, para efeitos do disposto no artigo 543.º, alíneas c) e h), do Código do Trabalho, que:

a) A área geográfica de aplicação da convenção é definida pelos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto o concelho de Ourém) e Setúbal;

b) O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação da Hotelaria de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

c) O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 291 e 25 850, respectivamente.

Artigo 4.º

Mantém-se válidas e eficazes as denúncias da convenção colectiva de trabalho objecto do presente acordo parcelar efectuadas pela FESAHT e pela AHP em 28 de Outubro e 2 de Dezembro de 2003, respectivamente, relativamente às quais continua o processo negocial.

Artigo 5.º

Para efeitos de aplicação do presente acordo, transcrevem-se os anexos I, II e III da convenção colectiva em revisão, republicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 27, de 22 de Julho de 2004, actualizados para o ano de 2008 de acordo com o disposto nos artigos anteriores.

APÊNDICE N.º 1

Tabelas de remuneração mínimas pecuniárias de base mensais

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007

A1)

(Em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	1 067	1 058	952	945
XIII	1 005,50	992	888	883
XII	826	817	745	740
XI	755	745	686	683
X-A	723	709	653	649
X	683	671	619	616
IX	616	604	556	550
VIII	544	536	492	486
VII	512	502	459	451
VI	464	456	421	414
V	401	401	400	400
IV	390	385	353	349
III	386	375	332	329
II	339	332	321	321
I	322	321	321	320

A2)

(Em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	1 035	1 024	922	915
XIII	974	962	862	857
XII	801	790	723	719
XI	731	723	663	661
X-A	689	688	631	628
X	661	650	598	597
IX	597	585	538	533
VIII	527	518	477	471
VII	497	486	445	439
VI	448	442	407	402
V	402	401	401	400
IV	379	371	342	339
III	372	364	323	321
II	328	323	321	321
I	322	321	321	320

APÊNDICE N.º 2

Tabelas de remuneração mínimas pecuniárias de base mensais

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008

A1)

(Em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	1 095	1 085	977	969
XIII	1 032	1 018	911	906

(Em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XII	848	838	764	759
XI	775	764	704	701
X-A	742	727	670	666
X	701	688	635	632
IX	632	620	570	564
VIII	558	550	505	499
VII	525	515	471	463
VI	476	468	432	425
V	411	411	410	410
IV	400	395	362	358
III	396	385	341	338
II	348	341	329	330
I	330	329	329	328

A2)

(Em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	1 062	1 051	946	939
XIII	1 000	987	884	879
XII	822	811	742	738
XI	750	742	680	678
X-A	707	706	647	644
X	678	667	613	612
IX	613	600	552	547
VIII	541	532	489	483
VII	510	499	456	450
VI	460	454	418	412
V	413	411	412	410
IV	389	381	351	348
III	382	374	331	329
II	337	331	329	329
I	331	329	329	328

Transcrição dos anexos previstos no artigo 5.º do acordo de alteração salarial

ANEXO I

Agrupamento dos estabelecimentos

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;

Casinos;

Aldeamentos turísticos de luxo;

Apartamentos turísticos de luxo;

Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);

Estalagens de 5 estrelas.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;

Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;

Aldeamentos turísticos de 1.ª classe;

Apartamentos turísticos de 1.ª classe.

Grupo C:

Hotéis de 3 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 2.ª classe;
Apartamentos turísticos de 2.ª classe;
Estalagens de 4 estrelas.

Grupo D:

Hotéis de 2 e 1 estrelas.

1 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam de residencial.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

3 — Enquanto este contrato se mantiver em vigor, os trabalhadores integrados em complexos turísticos e hoteleiros continuarão a ser remunerados pela tabela do grupo A, nos casos e em relação àqueles onde essa aplicação vem sendo feita, sem prejuízo do disposto no número anterior, se mais favorável para o trabalhador.

ANEXO II**Tabelas de remuneração mínimas pecuniárias de base mensais, notas às tabelas e níveis de remuneração**

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008

A1)**(Em euros)**

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	1 095	1 085	977	969
XIII	1 032	1 018	911	906
XII	848	838	764	759
XI	775	764	704	701
X-A	742	727	670	666
X	701	688	635	632
IX	632	620	570	564
VIII	558	550	505	499
VII	525	515	471	463
VI	476	468	432	425
V	411	411	410	410
IV	400	395	362	358
III	396	385	341	338
II	348	341	329	330
I	330	329	329	328

A2)**(Em euros)**

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	1 062	1 051	946	939
XIII	1 000	987	884	879
XII	822	811	742	738

(Em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XI	750	742	680	678
X-A	707	706	647	644
X	678	667	613	612
IX	613	600	552	547
VIII	541	532	489	483
VII	510	499	456	450
VI	460	454	418	412
V	413	411	412	410
IV	389	381	351	348
III	382	374	331	329
II	337	331	329	329
I	331	329	329	328

B) Notas às tabelas

1 — Se o trabalhador classificado como operário polyvalente tiver categoria de 1.ª em alguma das profissões da secção técnica de manutenção das unidades hoteleiras, será enquadrado ao nível dos primeiros-oficiais e remunerado como tal.

2 — Aos trabalhadores administrativos das empresas integradas no grupo D aplica-se a tabela do grupo C.

3 — *(Eliminada.)*

4 — Aos estabelecimentos de restauração e similares e outros de apoio, integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento, será observado o grupo salarial correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se em virtude de classificação turística mais elevada não dever resultar a aplicação de grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração da tabela da alínea A) relativamente aos estabelecimentos de restauração, similares e outros não integrados em qualquer unidade hoteleira se a empresa sua proprietária o vier aplicando.

5 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 547/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos trabalhadores que executem tarefas inerentes às definidas para a categoria profissional de fogueiro são acrescidas de 20 %.

6 — As categorias profissionais que estejam enquadradas num nível de remuneração inferior ao que lhe era atribuído, em correspondência e equiparação, na correspondente tabela do IRC para a indústria hoteleira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, serão remuneradas pelo nível de remuneração imediatamente superior àquele onde se encontram enquadradas na presente tabela relativamente aos trabalhadores que em 1 de Outubro de 1978 prestavam serviço com as referidas categorias

C) Níveis de remuneração

Nível XIV:

Director de hotel.

Nível XIII:

Analista de informática;
Assistente de direcção;
Chefe de cozinha;

Director de alojamento;
Director artístico;
Director de animação;
Director comercial;
Director de golfe;
Director de parque de campismo;
Director de produção (*food and beverage*);
Director de serviços;
Director de serviços técnicos;
Subdirector de hotel.

Nível XII:

Chefe de departamento de divisão ou serviços;
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe mestre pasteleiro;
Chefe de pessoal;
Chefe de recepção;
Contabilista;
Desenhador projectista;
Director de pensão;
Director de restaurante e similares;
Encarregado geral (construção civil);
Maquetista;
Técnico industrial;
Técnico construtor civil do grau IV;
Programador de informática;
Topógrafo;
Secretário de golfe;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de bares.

Nível XI:

Assistente operacional;
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
Cenógrafo;
Chefe de *barman*;
Chefe (químicos);
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de controlo;
Chefe de movimento;
Chefe de mesa;
Chefe de portaria;
Chefe de secção;
Chefe de *snack*;
Cozinheiro de 1.ª;
Desenhador de publicidade e artes gráficas;
Desenhador com seis ou mais anos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de construção civil;
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal (construção civil);
Encarregado de fogueiro;
Encarregado geral de garagem;
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado de obras (construção civil);
Encarregado de pessoal de garagem;
Encarregado (restaurantes e similares);
Encarregado de praias e piscinas;
Guarda-livros;
Mestre/encarregado;

Medidor-orçamentista-coordenador;
Programador mecanográfico;
Subchefe de recepção;
Técnico construtor civil dos graus II e III;
Técnico de electrónica;
Tesoureiro.

Subnível X-A:

Chefe de lavandaria ou técnico de lavandaria;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escanção;
Governante geral de andares;
Operador de computador;
Secretário(a) de direcção;
Subchefe de mesa;
Pasteleiro de 1.ª

Nível X:

Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Caixa;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de balcão;
Chefe de *bowling*;
Chefe de equipa (construção civil);
Chefe de equipa de electricista;
Chefe de equipa (metalúrgicos);
Controlador nocturno;
Educador de infância-coordenador;
Contra-regra;
Electricista-chefe/operador de luz-chefe;
Encarregado de telefones;
Encarregado termal;
Enfermeiro;
Escriturário de 1.ª;
Especialista (químicos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Gerente (CIN);
Medidor-orçamentista com mais de seis anos;
Mestre (arraís);
Monitor de animação e desportos;
Oficial impressor de litografia;
Operador mecanográfico;
Preparador de trabalhos (serviços técnicos);
Sonoplasta;
Técnico construtor civil do grau I.

Nível IX:

Ajudante electricista-chefe/operador de luz-chefe;
Apontador;
Amassador;
Barman/barmaid de 1.ª;
Bate-chapas de 1.ª;
Cabeleireiro;
Caixeiro de 1.ª;
Calceteiro de 1.ª;
Canalizador de 1.ª;
Carpinteiro em geral de 1.ª;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Cobrador;

Controlador;
 Controlador de comidas e bebidas;
 Controlador *room-service*;
 Cortador.
 Cozinheiro de 2.ª;
 Chefe de cafetaria;
 Chefe de gelataria;
 Chefe de *self-service*;
 Desenhador entre três e seis anos;
 Educador de infância;
 Electricista oficial;
 Empregado de balcão de 1.ª;
 Empregado de consultório;
 Empregado de inalações;
 Empregado de mesa de 1.ª;
 Empregado de secção de fisioterapia;
 Empregado de *snack* de 1.ª;
 Encarregado de refeitório de pessoal;
 Escriturário de 2.ª;
 Especializado (químicos);
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
 Entalhador;
 Estagiário de impressor de litografia;
 Estagiário de operário de computador.
 Estofador de 1.ª;
 Estucador de 1.ª;
 Expedidor de transportes;
 Fiel de armazém;
 Fogueiro de 1.ª;
 Forneiro;
 Governanta de andares;
 Governanta de rouparia e ou lavandaria;
 Ladrilhador de 1.ª;
 Maquinista-chefe;
 Marceneiro de 1.ª;
 Marinheiro de 1.ª classe;
 Massagista de terapêutica de recuperação e sauna;
 Mecânico de automóveis de 1.ª;
 Mecânico de frio e ar condicionado de 1.ª;
 Mecânico de 1.ª (madeiras);
 Medidor orçamentista entre três e seis anos;
 Motorista;
 Motorista (marítimo);
 Operador de máquinas de contabilidade;
 Operador de telex;
 Operador de registo de dados;
 Pasteleiro de 2.ª;
 Pedreiro de 1.ª;
 Pintor de 1.ª;
 Polidor de mármore de 1.ª;
 Polidor de móveis de 1.ª;
 Porteiro de 1.ª;
 Recepcionista de 1.ª;
 Recepcionista de garagem;
 Serralheiro mecânico de 1.ª;
 Soldador de 1.ª;
 Telefonista de 1.ª;
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª

Nível VIII:

Ajudante contra-regra;
 Arquivista técnico;

Ajudante de maquinista;
 Aspirante amassador;
 Aspirante forneiro;
 Assador-grelhador;
 Auxiliar de educação;
 Banheiro nadador-salvador;
Barman/barmaid de 2.ª;
 Bate-chapas de 2.ª;
 Bilheteiro (cinema);
 Cafeteiro;
 Caixa de balcão;
 Caixeiro de 2.ª;
 Calista;
 Calceteiro de 2.ª;
 Canalizador de 2.ª;
 Carpinteiro em geral de 2.ª;
 Carpinteiro de limpos de 2.ª;
 Carpinteiro de toscos;
 Cavista;
 Chefe de *caddies*;
 Chefe de copa;
 Conferente (comércio);
 Controlador-caixa;
 Costureira especializada;
 Cozinheiro de 3.ª;
 Desenhador até três anos;
 Despenseiro;
Disk-jockey;
 Educador de infância estagiário;
 Empregada de andares/quartos;
 Empregado de armazém;
 Empregado de balcão de 2.ª;
 Empregado de compras (metalúrgicos);
 Empregado de mesa de 2.ª;
 Empregado de *snack* de 2.ª;
 Encarregado de jardins;
 Encarregado de limpeza;
 Encarregado de vigilantes;
 Entregador de ferramentas de materiais ou produtos;
 Escriturário de 3.ª;
 Estagiário de operador de máquinas de contabilidade;
 Estagiário de operador mecanográfico;
 Estagiário de operador de registo de dados;
 Esteticista;
 Estofador de 2.ª;
 Estucador de 2.ª;
 Fiel (cinema);
 Fiscal (cinema);
 Florista;
 Fogueiro de 2.ª;
 Iluminador;
 Ladrilhador de 2.ª;
 Maquinista de força motriz;
 Marcador de jogos;
 Marceneiro de 2.ª;
 Marinheiro de 2.ª classe;
 Massagista de estética;
 Mecânico de 2.ª (madeiras);
 Mecânico de automóveis de 2.ª;
 Mecânico de frio e ar condicionado de 2.ª;
 Medidor orçamentista até três anos;
 Oficial barbeiro;
 Operador chefe de zona;

Operador de máquinas auxiliares;
 Operário polivalente;
 Operador de som;
 Pedreiro de 2.ª;
 Pintor de 2.ª;
 Polidor de mármore de 2.ª;
 Polidor de móveis de 2.ª;
 Porteiro de 2.ª;
 Praticante cabeleireiro;
 Pré-oficial electricista;
 Projeccionista (espectáculos);
 Projeccionista (cinema);
 Recepcionista de golfe;
 Recepcionista de 2.ª;
 Semiespecializado (químicos);
 Serralheiro civil de 2.ª;
 Serralheiro mecânico de 2.ª;
 Soldador de 2.ª;
 Telefonista de 2.ª;
 Tratador-conservador de piscinas;
 Trintanário com três ou mais anos;
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª;
 Vigilante de crianças com funções pedagógicas.

Nível VII:

Ajudante de cabeleireiro;
 Ajudante de despenseiro/cavista;
 Ajudante de electricista;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de projeccionista;
 Auxiliar de electricista/operador de luz;
 Auxiliar de contra-regra;
 Bagageiro com três ou mais anos;
 Auxiliar maquinista;
 Auxiliar de operador de som;
 Banheiro de termas;
 Bilheteiro;
 Buvete;
 Caixeiro de 3.ª;
 Duchista;
 Empregado de gelados;
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*;
 Engomador/controlador;
 Estagiário de cozinheiro do 4.º ano;
 Fogueiro de 3.ª;
 Guarda de acampamento turístico;
 Guarda florestal;
 Guarda de parque de campismo;
 Jardineiro;
 Lavador-garagista;
 Lubrificador;
 Manipulador/ajudante de padaria;
 Meio-oficial de barbeiro;
 Operador de máquinas de golfe;
 Oficial de rega;
 Servente de cargas e descargas;
 Servente cenografia;
 Servente de secção técnica de manutenção e conservação;
 Tratador de cavalos;
 Trintanário até três anos;
 Tirocinante técnico de desenho do 2.º ano;

Vigia;
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas;
 Vigilante de jogos.

Nível VI:

Abastecedor de carburantes;
 Arrumador (cinema);
 Ascensorista com mais de 18 anos;
 Bagageiro até três anos;
Caddie com 18 ou mais anos;
 Caixeiro-ajudante;
 Copeiro com dois ou mais anos;
 Costureira;
 Dactilógrafo do 2.º ano;
 Empregado de balneários;
 Empregado de limpeza;
 Empregado de refeitório;
 Engomador;
 Engraxador;
 Estagiário de cozinheiro do 3.º ano;
 Estagiário de escriturário do 2.º ano;
 Estagiário de pasteleiro do 3.º ano;
 Manicure;
 Lavador;
 Operador heliográfico do 2.º ano;
 Peão;
 Pedicura;
 Porteiro de serviço;
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares);
 Praticante da construção civil do 3.º ano;
 Roupeiro;
 Tractorista;
 Vigilante.

Nível V:

Chegador do 3.º ano;
 Copeiro até três anos;
 Dactilógrafo do 1.º ano;
 Estagiário de *barman/barmaid* do 2.º ano;
 Estagiário de cozinheiro do 2.º ano;
 Estagiário de escriturário do 1.º ano;
 Estagiário de pasteleiro do 2.º ano;
 Estagiário de recepcionista do 2.º ano;
 Guarda de garagem;
 Guarda de lavabos;
 Guarda de vestíário;
 Mandarete com 18 ou mais anos;
 Moço de terra;
 Operador heliográfico do 1.º ano;
 Praticante da construção civil do 2.º ano;
 Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano.

Nível IV:

Estagiário de *barman/barmaid* do 1.º ano;
 Estagiário de cafeteiro (um ano);
 Estagiário de cavista (um ano);
 Estagiário de controlador (um ano);
 Estagiário de controlador-caixa (seis meses);
 Estagiário de cozinheiro do 1.º ano;
 Estagiário de despenseiro (um ano);
 Estagiário de empregado de balcão (um ano);

Estagiário de empregado de mesa (um ano);
 Estagiário de empregado de *snack* (um ano);
 Estagiário de pasteleiro do 1.º ano;
 Estagiário de recepcionista do 1.º ano;
 Estagiário de porteiro (um ano);
 Praticante de armazém;
 Praticante de caixeiro;
 Praticante da construção civil do 1.º ano;
 Praticante de metalúrgico.

Nível III:

Aprendiz de *barman/barmaid*, com 18 ou mais anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de cavista, com 18 ou mais anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de controlador, com 18 ou mais anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de cozinheiro, com 18 ou mais anos, do 2.º ano;
 Aprendiz da construção civil, com 18 ou mais anos, dos 2.º e 3.º anos;
 Aprendiz de despenseiro, com 18 ou mais anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de pasteleiro, com 18 ou mais anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de recepcionista, com 18 ou mais anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de secção técnica de conservação e manutenção, com 18 ou mais anos;
 Chegador do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz de *barman/barmaid*, com 18 anos ou mais anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de *barman/barmaid*, com menos de 18 anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de cafeteiro, com 18 ou mais anos (1 ano);
 Aprendiz de cavista, com 18 ou mais anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de cavista, com menos de 18 anos, do 2.º ano;
 Aprendiz da construção civil, com 18 ou mais anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de controlador, com 18 ou mais anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de controlador, com menos de 18 anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de controlador-caixa, com 18 ou mais anos (seis meses);
 Aprendiz de cozinheiro, com 18 ou mais anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de cozinheiro, com menos de 18 anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de despenseiro, com 18 ou mais anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de despenseiro, com menos de 18 anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de empregado de andares/quartos, com 18 ou mais anos (seis meses);
 Aprendiz de empregado de balcão, com 18 ou mais anos (1 ano);
 Aprendiz de empregado de mesa, com 18 ou mais anos (1 ano);
 Aprendiz de empregado de roupa/lavandaria, com 18 ou mais anos (seis meses);
 Aprendiz de empregado de *snack*, com 18 ou mais anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de self-service, com 18 ou mais anos (seis meses);
 Aprendiz de padaria;
 Aprendiz de pasteleiro, com 18 ou mais anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de pasteleiro, com menos de 18 anos, do 2.º ano;

Aprendiz de porteiro, com 18 anos ou mais anos (1 ano);
 Aprendiz de recepcionista, com 18 ou mais anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de recepcionista, com menos de 18 anos, do 2.º ano;
 Aprendiz de secção técnica, manutenção e conservação, com menos de 18 anos, do 2.º ano;
 Chegador do 1.º ano.

Nível I:

Aprendiz de *barman/barmaid*, com menos de 18 anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de cafeteiro, com menos de 18 anos (1 ano);
 Aprendiz de cavista, com menos de 18 anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de construção civil, com menos de 18 anos;
 Aprendiz de controlador, com menos de 18 anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de controlador-caixa, com menos de 18 anos;
 Aprendiz de cozinheiro, com menos de 18 anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de despenseiro, com menos de 18 anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de empregado de andares/quartos, com menos de 18 anos (1 ano);
 Aprendiz de empregado de balcão, com menos de 18 anos (1 ano);
 Aprendiz de empregado de mesa, com menos de 18 anos (1 ano);
 Aprendiz de empregado de roupa/lavandaria, com menos de 18 anos (seis meses);
 Aprendiz de empregado de *self-service*, com menos de 18 anos (1 ano);
 Aprendiz de empregado de *snack*, com menos de 18 anos (1 ano);
 Aprendiz de pasteleiro, com menos de 18 anos (1 ano);
 Aprendiz de porteiro, com menos de 18 anos (1 ano);
 Aprendiz de recepcionista, com menos de 18 anos, do 1.º ano;
 Aprendiz de secção técnica, manutenção e conservação, com menos de 18 anos, do 1.º ano;
 Ascensorista até 18 anos;
Caddie, com menos de 18 anos;
 Mandarete, com menos de 18 anos.

ANEXO III

Quadros, níveis de remuneração e de qualificação e definição técnica das categorias profissionais

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
1 — Direcção		
1 — Director de hotel	XIV	1
2 — Assistente de direcção	XIII	1
3 — Director de alojamento	XIII	1
4 — Director comercial	XIII	1
5 — Director de produção	XIII	1
6 — Subdirector de hotel	XIII	1
7 — Director de restaurantes e similares . . .	XII	1
8 — Chefe de pessoal	XII	2.2
9 — Director de pensão	XII	2.2
10 — Encarregado (restaurantes e similares)	XI	2.2

	Nível de remuneração	Nível de qualificação		Nível de remuneração	Nível de qualificação
2 — Recepção			3 — Empregado de andares/quartos		
1 — Chefe de recepção	XII	2.2	4 — Empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
2 — Subchefe de recepção	XI	3	5 — Empregado de mesa de 2. ^a	VIII	5.3
3 — Rececionista de 1. ^a	IX	4.2	6 — Marcador de jogos	VIII	6.2
4 — Rececionista de 2. ^a	VIII	5.3	7 — Empregado de mesa estagiário (um ano)	IV	A.3
5 — Rececionista estagiário do 2.º ano	V	A.3	8 — Empregado de mesa aprendiz com 18 ou mais anos (1 ano)	II	A.4
6 — Rececionista estagiário do 1.º ano	IV	A.3	9 — Empregado de mesa aprendiz com menos de 18 anos (1 ano)	I	A.4
7 — Rececionista-aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4	7 — Bar		
8 — Rececionista-aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4	1 — Supervisor de bares	XII	2.2
9 — Rececionista-aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4	2 — Chefe <i>barman</i>	XI	2.2
10 — Rececionista-aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4	3 — <i>Barman/barmaid</i> de 1. ^a	IX	4.2
3 — Controlo			4 — <i>Barman/barmaid</i> de 2. ^a	VIII	5.3
1 — Chefe de secção de controlo	XI	2.2	5 — <i>Barman/barmaid</i> estagiário do 2.º ano	V	-
2 — Controlador nocturno	X	4.2	6 — <i>Barman/barmaid</i> estagiário do 1.º ano	IV	A.3
3 — Controlador(a)	IX	5.3	7 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
4 — Controlador-caixa	VIII	5.3	8 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
5 — Controlador estagiário (um ano)	IV	A.3	9 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
6 — Controlador-caixa estagiário (seis meses)	IV	A.3	10 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
7 — Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4	8 — Balcão		
8 — Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4	1 — Chefe de balcão	X	3
9 — Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4	2 — Empregado de balcão de 1. ^a	IX	5.3
10 — Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4	3 — Empregado de balcão de 2. ^a	VIII	5.3
11 — Controlador-caixa aprendiz com mais de 18 anos (seis meses)	II	A.4	4 — Empregado de balcão estagiário (um ano)	IV	A.3
12 — Controlador-caixa aprendiz com menos de 18 anos (1 ano)	I	A.4	5 — Empregado de balcão aprendiz com 18 anos ou mais (1 ano)	II	A.4
3-A — Comidas e bebidas			6 — Empregado de balcão aprendiz com menos de 18 anos (1 ano)	I	A.4
1 — Controlador de bebidas	X	2.2	9 — Snack bar		
4 — Portaria			1 — Chefe de <i>snack</i>	XI	3
1 — Chefe de portaria	XI	2.2	2 — Empregado de <i>snack</i> de 1. ^a	IX	5.3
2 — Porteiro de 1. ^a	IX	4.2	3 — Empregado de <i>snack</i> de 2. ^a	VIII	5.3
3 — Porteiro de 2. ^a	VIII	5.3	4 — Empregado de <i>snack</i> estagiário (1 ano)	IV	A.3
4 — Trintanário com três ou mais anos de função	VIII	6.2	5 — Empregado de <i>snack</i> aprendiz com 18 anos ou mais anos (1 ano)	II	A.4
5 — Trintanário até três anos de função	VII	6.2	6 — Empregado de <i>snack</i> aprendiz com menos de 18 anos (1 ano)	I	A.4
6 — Bagageiro com três ou mais anos de função	VII	6.2	10 — Self-service		
7 — Bagageiro até 3 anos de função	VI	6.2	1 — Chefe de <i>self-service</i>	IX	3
8 — Porteiro de serviço	VI	6.2	2 — Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i>	VII	5.3
9 — Porteiro (restaurantes, cafés e similares)	VI	6.2	3 — Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
10 — Ascensorista com 18 ou mais anos	VI	6.2	4 — Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> com menos de 18 anos (1 ano)	I	A.4
11 — Guarda de vestiário	V	7.2	11 — Cozinha		
12 — Mandarete com 18 ou mais anos	V	6.2	1 — Chefe de cozinha	XIII	2.2
13 — Porteiro estagiário (um ano)	IV	A.3	2 — Subchefe de cozinha	XII	3
14 — Porteiro aprendiz com 18 ou mais anos (1 ano)	II	A.4	3 — Cozinheiro de 1. ^a	XI	4.2
15 — Porteiro aprendiz com menos de 18 anos (1 ano)	I	A.4	4 — Cozinheiro de 2. ^a	IX	4.2
16 — Ascensorista até 18 anos	I	A.4	5 — Cozinheiro de 3. ^a	VIII	5.3
17 — Mandarete com menos de 18 anos	I	A.4	6 — Cozinheiro estagiário do 4.º ano	VII	A.3
5 — Andares			7 — Cozinheiro estagiário do 3.º ano	VI	A.3
1 — Governante geral de andares	X	2.2	8 — Cozinheiro estagiário do 2.º ano	V	A.3
2 — Governante de andares	IX	3	9 — Cozinheiro estagiário do 1.º ano	IV	A.3
3 — Empregado de andares/quartos	VIII	6.2			
4 — Empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4			
6 — Mesas					
1 — Chefe de mesa	XI	2.2			
2 — Governante de andares	IX	3			

	Nível de remuneração	Nível de qualificação		Nível de remuneração	Nível de qualificação
10 — Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4	4 — Engomador-controlador	VII	5.3
11 — Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4	5 — Costureira	VI	6.2
12 — Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4	6 — Engomador	VI	6.2
13 — Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4	7 — Lavador	VI	6.2
14 — Cortador	IX	5.3	8 — Roupeiro	VI	6.2
15 — Assador-grelhador	VIII	5.3	9 — Empregado de roupa/lavandaria aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
12 — Pastelaria			10 — Empregado de roupa/lavandaria aprendiz com menos de 18 anos (seis meses)	I	A.4
1 — Chefe/mestre pasteleiro	XIII	2.2	17 — Limpeza		
2 — Pasteleiro de 1.ª	X	4.2	1 — Encarregado de limpeza	VIII	3
3 — Pasteleiro de 2.ª	IX	4.2	2 — Empregado de limpeza	VI	6.2
4 — Pasteleiro estagiário do 3.º ano	VI	A.3	3 — Guarda de lavabos	V	7.2
5 — Pasteleiro estagiário do 2.º ano	V	A.3	18 — Room-service		
6 — Pasteleiro estagiário do 1.º ano	IV	A.3	1 — Controlador de room-service	IX	4.2
7 — Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4	19 — Gelataria		
8 — Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4	1 — Chefe de gelataria	IX	3
9 — Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4	2 — Empregado de gelados	VII	5.3
10 — Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4	20 — Refeitório		
13 — Economato			1 — Encarregado de refeitório	IX	3
1 — Chefe de compras/ecónomo	XI	2.2	2 — Empregado de refeitório	VI	6.2
2 — Despenseiro	VIII	5.3	21 — Vigilância		
3 — Cavista	VIII	5.3	1 — Encarregado de vigilantes	VIII	3
4 — Despenseiro estagiário (um ano)	IV	A.3	2 — Vigilante	VI	6.2
5 — Cavista estagiário (um ano)	IV	A.3	22 — Termas		
6 — Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4	1 — Encarregado termal	X	3
7 — Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4	2 — Empregado de consultório	IX	5.4
8 — Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4	3 — Empregado de inalações	IX	5.4
9 — Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4	4 — Empregado de secção de fisioterapia	IX	5.4
10 — Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4	5 — Banheiro de termas	VII	5.4
11 — Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4	6 — Buvete	VII	6.1
12 — Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4	7 — Duchista	VII	6.1
13 — Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4	23 — Abastecedoras de aeronaves		
14 — Ajudante de despenseiro/cavista	VII	6.2	1 — Assistente de operações	XII	1
14 — Cafetaria			2 — Supervisor/coordenador de operações	XI	2.2
1 — Chefe de cafetaria	IX	3	3 — Chefe de sala	IX	3
2 — Cafeteiro	VIII	5.3	4 — Preparador-confeccionador de frios	IX	5.3
3 — Cafeteiro estagiário (um ano)	IV	A.3	5 — Preparador-embalador	VIII	5.3
4 — Cafeteiro aprendiz com 18 ou mais anos (1 ano)	II	A.4	24 — Golfe		
5 — Cafeteiro aprendiz com menos de 18 anos (1 ano)	I	A.4	1 — Director de golfe	XIII	1
15 — Copa			2 — Secretário de golfe	XII	2.2
1 — Chefe de copa	VIII	3	3 — Chefe de manutenção de golfe	XII	3
2 — Copeiro com dois ou mais anos de função	VI	6.2	4 — Capataz de campo	X	4.1
3 — Copeiro até dois anos de função	V	6.2	5 — Capataz de rega	X	4.1
16 — Rouparia e ou lavandaria			6 — Operador-chefe de zona	VIII	6.1
1 — Chefe de lavandaria	X-A	3	7 — Recepcionista de golfe	VIII	6.1
2 — Governante de roupa e ou lavandaria	IX	3	8 — Chefe de caddies	VIII	3
3 — Costureira especializada	VIII	5.3	9 — Oficial de rega	VII	6.1
			10 — Operador de máquinas de golfe	VII	6.1
			11 — Caddie com 18 ou mais anos	VI	6.1
			12 — Peão	VI	7.1
			13 — Caddie com menos de 18 anos	I	A.4
			25 — Praias e piscinas		
			1 — Encarregado de praias e piscinas	XI	3
			2 — Banheiro	VIII	5.4
			3 — Nadador-salvador	VIII	5.4
			4 — Tratador-conservador de piscinas	VIII	6.1
			5 — Bilheteiro	VII	6.1
			6 — Empregado de balneários	VI	7.1
			7 — Moço de terra	V	7.1

	Nível de remuneração	Nível de qualificação		Nível de remuneração	Nível de qualificação
26 — Bowling			14 — Operador de telex	IX	5.1
1 — Chefe de <i>bowling</i>	X	3	15 — Cobrador	IX	5.1
27 — Animação e desportos			16 — Operador de máquinas de contabilidade estagiário	IX	5.1
1 — Director de animação	XIII	1	17 — Escriturário de 3.ª	VIII	6.1
2 — Director artístico	XIII	1	18 — Operador de máquinas auxiliares	VIII	6.1
3 — Monitor de animação e desportos	X	5.4	19 — Operador de máquinas de contabilidade estagiário	VIII	A.1
4 — <i>Disc-jockey</i>	VIII	5.4	20 — Dactilógrafo do 2.º ano	VI	6.1
5 — Tratador de cavalos	VII	6.1	21 — Escriturário estagiário do 2.º ano	VI	A.1
28 — Parques de campismo			22 — Dactilógrafo do 1.º ano	V	6.1
1 — Director de parque de campismo	XIII	1	23 — Escriturário estagiário do 1.º ano	V	A.1
2 — Guarda de parque de campismo	VII	6.1	36 — Informática		
3 — Guarda de acampamento turístico	VII	6.1	1 — Analista de informática	XIII	1
29 — Jardins			2 — Programador de informática	XII	2.1
1 — Encarregado de jardins	VIII	3	3 — Programador mecanográfico	XI	4.1
2 — Jardineiro	VII	5.4	4 — Operador de computador	X	4.1
30 — Arranjos			5 — Operador mecanográfico	X	5.1
1 — Florista	VIII	5.4	6 — Operador de registo de dados	IX	5.1
31 — Florestas			7 — Operador de computador estagiário	IX	A.1
1 — Guarda-florestal	VII	5.4	8 — Operador mecanográfico estagiário	VIII	A.1
32 — Categorias sem enquadramento especificado			9 — Operador de registo de dados estagiário	VIII	A.1
1 — Vigilante de crianças sem funções pedagógicas	VII	6.1	37 — Serviços técnicos e de manutenção		
2 — Vigilante de jogos	VII	6.1	A) Categorias sem enquadramento específico		
3 — Tractorista	VI	6.1	1 — Director de serviços técnicos	XIII	1
4 — Engraxador	VI	7.1	2 — Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos	XII	2.2
33 — Telefones			3 — Preparador de trabalho (a)	X	4.1
1 — Encarregado de telefones	X	3	4 — Apontador (a)	IX	5.4
2 — Telefonista de 1.ª	IX	5.4	5 — Operário polivalente (a)	VIII	5.4
3 — Telefonista de 2.ª	VIII	6.1	6 — Servente (a)	VII	7.2
34 — Cinema			B) Construção civil e madeiras		
1 — Gerente	X	3	7 — Encarregado geral	XII	2.2
2 — Projeccionista	VIII	5.4	8 — Encarregado fiscal (a)	XI	3
3 — Fiel	VIII	5.4	9 — Encarregado de obras (a)	XI	3
4 — Fiscal	VIII	5.4	10 — Encarregado (a)	XI	3
5 — Bilheteiro	VIII	6.1	11 — Chefe de equipa (a)	X	3
6 — Ajudante de projeccionista	VII	6.1	12 — Carpinteiro de limpos de 1.ª (a)	IX	5.4
7 — Arrumador	VI	7.1	13 — Estucador de 1.ª (a)	IX	5.4
35 — Escritórios			14 — Ladrihador de 1.ª (a)	IX	5.4
1 — Director de serviços	XIII	2.1	15 — Pedreiro de 1.ª (a)	IX	5.4
2 — Chefe de departamento, de divisão ou de serviços	XII	2.1	16 — Pintor de 1.ª (a)	IX	5.4
3 — Contabilista	XII	2.1	17 — Polidor de mármore de 1.ª (a)	IX	5.4
4 — Chefe de secção	XI	2.1	18 — Carpinteiro em geral de 1.ª (a)	IX	5.4
5 — Tesoureiro	XI	2.1	19 — Calceteiro de 1.ª (a)	IX	5.4
6 — Guarda-livros	XI	2.1	20 — Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª (a)	IX	5.4
7 — Secretário de direcção	X	4.1	21 — Entalhador (a)	IX	5.4
8 — Correspondente em línguas estrangeiras	X	4.1	22 — Estofador de 1.ª (a)	IX	5.4
9 — Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	X	5.1	23 — Marceneiro de 1.ª (a)	IX	5.4
10 — Caixa	X	5.1	24 — Mecânico de madeiras de 1.ª (a)	IX	5.4
11 — Escriturário de 1.ª	X	5.1	25 — Polidor de móveis de 1.ª (a)	IX	5.4
12 — Escriturário de 2.ª	IX	5.1	26 — Carpinteiro de limpos de 2.ª (a)	VIII	6.1
13 — Estenodactilógrafo em língua portuguesa	IX	5.1	27 — Estucador de 2.ª (a)	VIII	6.1
			28 — Ladrihador de 2.ª (a)	VIII	6.1
			29 — Pedreiro de 2.ª (a)	VIII	6.1
			30 — Pintor de 2.ª	VIII	6.1
			31 — Polidor de mármore de 2.ª (a)	VIII	6.1
			32 — Carpinteiro em geral de 2.ª (a)	VIII	6.1

1 — Direcção

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
33 — Calceteiro de 2. ^a (a)	VIII	6.1
34 — Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a (a)	VIII	6.1
35 — Estofador de 2. ^a (a)	VIII	6.1
36 — Marceneiro de 2. ^a (a)	VIII	6.1
37 — Mecânico de madeiras de 2. ^a (a)	VIII	6.1
38 — Polidor de móveis de 2. ^a (a)	VIII	6.1
39 — Carpinteiro de toscos (a)	VIII	6.1
40 — Praticante de construção civil do 3. ^o ano	VI	A.3
41 — Praticante de construção civil do 2. ^o ano	V	A.3
42 — Praticante de construção civil do 1. ^o ano	IV	A.3
43 — Aprendiz de construção civil com 18 ou mais anos dos 2. ^o e 3. ^o ano	III	A.4
44 — Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos do 1. ^o ano	II	A.4
45 — Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos de idade	I	A.4
C) Metalúrgicos		
46 — Encarregado	XI	3
47 — Chefe de equipa	XI	3
48 — Bate-chapas de 1. ^a (a)	IX	5.4
49 — Canalizador de 1. ^a (a)	IX	5.4
50 — Mecânico de automóveis de 1. ^a (a)	IX	5.4
51 — Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a (a)	IX	5.4
52 — Pintor de 1. ^a (a)	IX	5.4
53 — Serralheiro civil de 1. ^a (a)	IX	5.4
54 — Serralheiro mecânico de 1. ^a (a)	IX	5.4
55 — Soldador de 1. ^a (a)	IX	5.4
56 — Bate-chapas de 2. ^a (a)	VIII	6.1
57 — Canalizador de 2. ^a (a)	VIII	6.1
58 — Mecânico de automóveis de 2. ^a (a)	VIII	6.1
59 — Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a (a)	VIII	6.1
60 — Pintor de 2. ^a (a)	VIII	6.1
61 — Serralheiro civil de 2. ^a (a)	VIII	6.1
62 — Serralheiro mecânico de 2. ^a (a)	VIII	6.1
63 — Soldador de 2. ^a (a)	VIII	6.1
64 — Empregado de compras (a)	VIII	6.1
65 — Entregador de ferramentas, matérias ou produtos (a)	VIII	6.1
66 — Maquinista de força motriz (a)	VIII	6.1
67 — Praticante (de todas as especialidades)	IV	A.3
68 — Aprendiz (de todas as especialidades) com 18 ou mais anos	III	A.4
69 — Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 2. ^o ano	II	A.4
70 — Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 1. ^o ano	I	A.4
D) Electricistas		
71 — Encarregado electricista (a)	XI	3
72 — Chefe de equipa de electricistas (a)	X	3
73 — Técnico de electrónica	XI	4.1
74 — Oficial electricista (a)	IX	5.4
75 — Pré-oficial electricista (a)	VIII	6.1
76 — Ajudante de electricista (a)	VII	6.1
77 — Aprendiz de electricista com mais de 18 anos	III	A.4
78 — Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 2. ^o ano	II	A.4
79 — Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 1. ^o ano	I	A.4

Director de hotel. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Director de alojamento. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

Director comercial. — É o trabalhador que organiza dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de produção («food and beverage»). — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido, controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Director de restaurante e similares. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários a exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

Chefe de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

Director de pensão. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e similares. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisa a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado

de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

2 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se directa ou indirectamente, da recepção dos hóspedes. Comunica as secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Subchefe de recepção. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Recepcionista de 1.ª — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o telex, fax ou outros meios tecnológicos de comunicação, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Recepcionista de 2.ª — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1ª executando as suas funções.

3 — Controlo

Chefe de secção de controlo. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas

das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador nocturno. — É o responsável pelo fecho das máquinas e pela aceitação do numerário das caixas; elabora ou verifica o balanço diário e é o responsável pelos registos a serem efectuados; controla o movimento das diferentes secções; colabora com o chefe de controlo na execução das respectivas funções.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

3-A — Comidas e bebidas (*food and beverage*)

Controlador de comidas e bebidas. — É o responsável pelo cálculo e registo das comidas e bebidas consumidas; controla e assegura a efectivação dos inventários de existências mensais; compara os custos às previsões; elabora relatórios de controlo de movimento e mantém informado o director de produção.

4 — Portaria

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.ª — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode-se encarregar do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas aos clientes.

Porteiro de 2.ª — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.ª na execução das funções definidas para este.

Trintanário. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Bagageiro (com mais de três anos e até três anos). — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

Porteiro de serviço. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Porteiro (restaurantes, cafés e similares). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

Ascensorista (até 18 anos e com 18 ou mais anos de idade). — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

Guarda de vestiário. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

Mandarete (com mais de 18 anos e com menos de 18 anos de idade). — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

5 — Andares

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e da encarregada de limpeza na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

Governante de andares. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisa o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou a sua substituição quando necessárias; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, de recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no funcionamento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service* ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

6 — Mesas

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa;

define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários a execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços; nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração da ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível.

Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranças dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado de um

turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, 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 proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.ª — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª, colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios, cuida do arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo do aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do escritório, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Marcador de jogos. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente, pode ter de executar serviços de balcão e de bandeja.

7 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e *boîtes* sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanente os artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de «barmen». — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman/barmaid» de 1.ª — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elaborar ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«*Barman/barmaid*» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.^a na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão de 1.^a — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, 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 exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

Empregado de balcão de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o empregado de balcão de 1.^a, executando trabalhos de balcão.

9 — Snack bar

Chefe de «snack». — É o trabalhador que num *snack bar* chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo; fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias, gelados, cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Empregado de «snack» de 1.^a — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.^a na execução das suas funções.

10 — Self-service

Chefe de «self-service». — É o trabalhador que nos estabelecimentos de serviço directo ao público *self-service*, chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição de géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de balcão/mesa de «self-service». — É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

11 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes 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 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 a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um 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 quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Cortador. — É o trabalhador que corta as carnes para confecção e colabora nos trabalhos de cozinha.

Assador-grelhador. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

12 — Pastelaria

Chefe/mestre/pasteleiro. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteleiro de 1.ª — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

13 — Económico

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do económico.

Despenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazém, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

14 — Cafeteria

Chefe de cafeteria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de

cozinha ligeira. emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

15 — Copa

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos). — É o trabalho que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

16 — Rouparia e ou lavandaria

Chefe de lavandaria (ou técnico de lavandaria). — É o trabalhador que assegura a gestão integral das lavandarias de funcionamento industrial; elabora os programas de funcionamento dos equipamentos automáticos; aconselha a direcção sobre a qualidade dos tecidos a adquirir, realizando para tanto análises laboratoriais, aconselha sobre os produtos de lavagem e tratamento de roupas a adquirir e define a mais correcta utilização. Tem de conhecer os equipamentos específicos de lavandaria para aconselhar sobre aquisição e orientar a manutenção. Controla diariamente a água para estabelecer a quantidade de detergente a utilizar. Elaborar periodicamente relatórios sobre os custos de produção. Pode exercer cumulativamente a gestão da rouparia.

Governante de rouparia e ou lavandaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborar ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureira especializada. — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte e confecção de roupas, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

Engomador/controlador. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria, controla e selecciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

Costureira. — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Engomador. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de lim-

peza a seco, das roupas de serviço, dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

17 — Limpeza

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

18 — Room-service

Controlador de «room-service». — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior, se não, houve trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

19 — Gelataria

Chefe de gelataria. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção ou serviço.

Empregado de gelados. — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

20 — Refeitório

Encarregado de refeitório (pessoal). — 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 tornando em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam e ao valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Empregado de refeitório (pessoal). — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos

de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

21 — Vigilância

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e executa a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

22 — Termas

Encarregado termal. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

Empregado de secção de fisioterapia. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro de termas. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador e outras operações.

Buvete. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista. — É o trabalhador que executa operações de duche.

23 — Abastecedoras de aeronaves

Assistente de operações. — É o trabalhador que auxilia o director de operação, tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores das operações e desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Supervisor/coordenador de operações. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, transmite-os às secções, regista os pedidos, faz guias de remessa, enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas; coordena o movimento das entregas de encomenda, incluindo escalonamento do pessoal de transportes; coordena o serviço relacionado com o movimento de aviões na placa do aeroporto; controla a higiene e limpeza e elabora os inventários do material ao seu cuidado; requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral o serviço das várias secções.

Chefe de sala. — É o trabalhador que orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Preparador-confeccionador de frios. — É o trabalhador que prepara, confecciona, garante e emprata refeições frias para serem servidas a bordo de aeronaves. Vela pela limpeza da secção, dos utensílios e demais equipamentos.

Preparador-embalador. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produto e procede à sua embalagem e acondicionamento.

Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

24 — Golfe

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

Secretário de golfe. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Chefe de manutenção de golfe — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que deverá ter qualificação académica adequada.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

Operador-chefe de zona. — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

Recepcionista de golfe. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

Chefe de «caddies». — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies* bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

«Caddie» (com mais de 18 anos, com menos de 18 anos). — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou

nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecer das regras de golfe.

Peão. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

25 — Praias e piscinas

Encarregado de praias e piscinas. — É o trabalhador responsável pela organização, exploração e condução da actividade da secção. É também o responsável pelo material de utilização existente, bem como a sua manutenção, conservação e exploração; faz o controlo das receitas e é responsável perante os clientes pelo cumprimento do regulamento interno.

Banheiro. — É o trabalhador que colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Nadador-salvador. — É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afecte a sua tarefa essencial, que é a vigilância.

Tratador/conservador de piscinas. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Bilheteiro. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

Empregado de balneários. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

Moço de terra. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas podendo ainda proceder à cobrança aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

26 — Bowling

Chefe de «bowling». — É o trabalhador que coordena e executa o serviço de *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica; pode representá-la quando credenciado para o efeito; assegura a gestão racional dos meios humanos e equipamento; organiza calendários desportivos, promovendo a realização de torneios de competição.

27 — Animação e desportos

Director de animação. — É o trabalhador responsável pela organização, direcção e funcionamento dos serviços e actividades de animação.

Director artístico. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Monitor de animação e desportos. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

«*Disk-jockey*». — É o trabalhador que opera os equipamentos e som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova, alimenta e prepara os cavalos.

28 — Parque de campismo

Director de parque de campismo. — É o trabalhador que, sob orientação do director de parque de campismo, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações dirige, organiza e assegura o funcionamento de um parque de campismo.

Guarda do parque de campismo. — É o trabalhador que sob a orientação e direcção do director do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Guarda de acampamento turístico. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

29 — Jardins

Encarregado de jardins. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação de jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

30 — Arranjos florais

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existem.

31 — Florestas

Guarda florestal. — É o trabalhador responsável pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio, promove as diligências necessárias à sua manutenção.

32 — Categorias sem enquadramento específico

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças, em instalações apropriadas para o efeito.

Vigilante de jogos. — É o trabalhador que vigia o recinto onde se encontram os jogos de sala; recebe e faz trocos e presta esclarecimentos aos clientes sobre os jogos; mantém nas devidas condições higiénicas o recinto.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas motorizadas e ou tractores com atrelados, a fim de realizar determinadas operações como lavar, gradar, semear, aplicar tratamentos fitossanitários, ceifar, debulhar cereais e fazer transportes.

Engraxador. — É o trabalhador que predominantemente engraxa, limpa, tinga e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

Estagiário (secções hoteleiras). — É o trabalhador que não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

Aprendiz (secções hoteleiras). — É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

33 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que suprime, coordena e executa o serviço de telefones.

Telefonista (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colabora na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

34 — Cinema

Gerente. — É o trabalhador que tem a seu cargo a direcção cinematográfica e actua como mandatário da empresa.

Projeccionista. — É o trabalhador que assegura o serviço de cabina, tendo a seu cargo a projecção dos filmes e respectivo manuseamento e a conservação do material à sua responsabilidade.

Fiel. — É o trabalhador responsável pela conservação e recheio do cinema; dirige os serviços de limpeza, recebe a correspondência, trata da recepção, da devolução ou exposição do material de reclamo, bem como a recepção e devolução dos filmes; trata da liquidação dos impostos, licenças e vistos e faz depósitos e levantamentos bancários.

Fiscal. — É o trabalhador que coordena os serviços dos arrumadores; fiscaliza a entrada do público; atende ou resolve, se for da sua competência, as reclamações de ordem geral apresentadas pelos espectadores. É o fiel depositário dos objectos que sejam encontrados na sala e o representante regular da empresa perante os piquetes de bombeiros e da autoridade policial.

Bilheteiro. — É o trabalhador que tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Ajudante de projeccionista. — É o trabalhador que auxilia o projeccionista no exercício das respectivas funções.

Arrumador. — É o trabalhador que indica os lugares aos espectadores; faz o serviço de porteiro e tem a seu cargo a entrega de programas e prospectos no interior da sala.

35 — Escritórios

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou nas várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e no limite da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das

contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa laboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que anota em estenografia relatórios, cartas e outros textos, em um ou mais idiomas. Pode por vezes, numa máquina de estenotopia, dactilografar papéis-

-matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

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

Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª):

1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos da conta «recibos»; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outras afins.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizando uma máquina de estenotopia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmit-las; recebe mensagens transmitidas pelos telimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos simples, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares

existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencil e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (dos 1.º e 2.º anos). — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios, imprime por vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Estagiário (1.º e 2.º anos). — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

36 — Informática

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias, pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado, em conformidade, por analista orgânico ou analista de sistemas.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanógrafo. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanógrafos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, seguindo as directrizes seguidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da

informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, ou em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abatece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladores, calculadoras e tabeladores; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as instruções recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados estatísticos ou outros a fim de serem perfurados os cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que não de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona teclado numa máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados; para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

37 — Serviços técnicos e manutenção

A) Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração,

caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estabelece modos operatórios e técnicas a utilizar, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamento e ferramentas, definindo os materiais a utilizar.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos que, sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituídas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa da movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia no manuseamento e transporte de materiais os trabalhadores especializados do respectivo sector.

B) Construção civil e madeiras

Encarregado geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras. — É o trabalhador que superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com seu sector de actividade.

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

Carpinteiro de limpos (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que trabalha predominantemente em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa predominantemente assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos, podendo executar trabalho de pedreiro.

Pedreiro (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa predominantemente alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, reboco ou outros trabalhos similares ou complementares.

Polidor de mármore (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Pintor (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa predominantemente quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Carpinteiro em geral (1.ª e 2.ª). — 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-ferramentas, trabalha a partir do modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Calceteiro (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa pavimentos de calçada.

Trolha ou pedreiro de acabamentos (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe predominantemente motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

Estofador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que procede predominantemente à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofados.

Marceneiro (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa predominantemente tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação de móveis.

Mecânico de madeiras (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, pleinas, tornos, tupias e outros.

Polidor de móveis (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, no banco de oficina ou de obras, sem contudo efectuar acabamentos.

Praticante da construção civil (1.º, 2.º e 3.º anos). — É o trabalhador que se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

Aprendiz da construção civil. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

C) Metalúrgicos

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que na dependência do encarregado ou outro superior orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

Canalizador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico-auto (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio ou ar condicionado (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Pintor. — É o trabalhador que por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electrostática, aplica tintas de acabamento, procedendo à preparação das superfícies a pintar.

Serralheiro civil (1.ª e 2.ª). — 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.

Serralheiro mecânico (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Empregado de compras. — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns com ferramentarias, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo do registo dos mesmos.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outras.

Praticante (de todas as especialidades). — É o trabalhador que terminada a aprendizagem se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

Aprendiz (de todas as especialidades). — É o trabalhador que sob a orientação de trabalhadores especializados adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

D) Electricistas

Encarregado electricista. — É o trabalhador que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa de electricistas. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de calibrações; 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 geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo especificações técnicas.

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

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

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

Aprendiz de electricista. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na respectiva carreira profissional.

E) Fogueiros

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador (1.ª, 2.ª e 3.ª anos). — É o trabalhador também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidades destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático e procede a limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

F) Técnicos construtores civis:

Técnico construtor civil do grau iv. — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais do âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê, fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objecto, de prioridade e de interferências com outras realizações.

Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

Técnico de construtor civil do grau iii. — É o trabalhador que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Técnico de construtor civil do grau ii. — É o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

Técnico construtor civil do grau i. — É o trabalhador que exerce as funções elementares do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

38 — Serviços complementares de apoio

A) Transportes e garagens

Encarregado geral de garagem. — É o trabalhador que nas garagens ou estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela conservação e manutenção das viaturas e controla os consumos.

Encarregado de pessoal de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Expeditor de transportes. — É o trabalhador que orienta, coordena e dirige o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento da viatura. Não havendo estação de serviço, pode proceder à limpeza da viatura e às operações de manutenção dos níveis de óleo, água e combustíveis, de acordo com as especificações, verifica o estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga deve orientar as operações de carga, dentro do veículo, e de descarga, das mercadorias e certificar-se previamente do corrente acondicionamento das cargas a transportar. É responsável pelas cargas transportadas. Os veículos pesados terão obrigatoriamente um ajudante de motorista.

Recepcionista de garagem. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagem, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de

furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras e colabora nas operações de carga e descarga.

Lavador garagem. — É o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis, ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por meio de máquinas; desmonta e monta pneumáticos e repara furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Servente de cargas e descargas. — É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes aos serviços utentes dos transportes.

Abastecedor de carborantes. — É o trabalhador que fornece carborantes e todos os demais produtos ligados à actividade nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas e da área por elas ocupada. Presta assistência aos clientes, nomeadamente verificando o óleo, a água e a pressão dos pneus.

Guarda de garagem. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando todas as saídas de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo acidentalmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

B) Técnicos de desenho

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalomecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialidade e responsabilização naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas, e ou presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que participa de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade (s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelas, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a

planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução a planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamento de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Assistente operacional. — É o trabalhador que orienta a sua concretização em obra a partir de estudo e da análise de um projecto, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-a aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalhador, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento do projecto de várias actividades.

Desenhador publicitário e de artes gráficas. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessários para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Proceda também à entrega de documentos quando solicitado e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

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

Tirocinante TD. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

C) Comércio (balcão)

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elaborar ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que se prepara para ascender a terceiro-caixeiro, terminando o período de aprendizagem.

Caixeiro-praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos, em regime de aprendizagem.

D) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob a sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Proceda à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização. Fornece local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega da requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém. — É o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

E) Barbeiros e cabeleireiros

Cabeleireiro completo. — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postigos.

Cabeleireiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Cabeleireiro. — É o trabalhador que executa ondulação de marcel e penteados de noite.

Oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Meio-oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Praticante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo *mis-en-plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Ajudante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

F) Estética e sauna

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Massagistas de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Manicure. — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

Pedicure. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

G) Gráficos

Oficial impressor de litografia. — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Estagiário de impressor de litografia. — É o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

H) Limpezas químicas e desinfecções

Chefia. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores que, segundo directrizes fixadas superiormente, deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista. — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

I) Panificadores

Amassador. — É o trabalhador que prepara e manipula as massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o trabalhador que assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador-aspirante. — É o trabalhador que efectua sob orientação do amassador todas as tarefas estipuladas para este.

Aspirante-forneiro. — É o trabalhador que, sob a orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Manipulador (ajudante de padaria). — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

J) Marítimos

Mestre encarregado. — É o trabalhador que coordena o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitadas pelo respectivo mestre (arraís), apoia as tripulações e promove as melhores relações de trabalho humanas e sociais entre as tripulações e os serviços de terra; transmite as ordens de serviço e instruções recebidas; controla, em colaboração com os respectivos mestres (arraís) das embarcações, a manutenção, sempre legalizada, de toda a documentação de bordo; coordena e controla a efectização anual das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas; coordena a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima de acordo com a legislação, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes; promove a colocação e garante a manutenção e aprovisionamento de equipamento do

bem-estar a bordo, conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Mestre (arraís). — É o trabalhador responsável pelo comando da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente, governar, manobrar e dirigir a embarcação; manter a disciplina e obediência a bordo; zelar pela conservação da embarcação; velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação; velar pela inteira obediência aos regulamentos internos; manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação; informa a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito do modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou terceiros.

Marinheiro de 1.ª classe. — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre (arraís), nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre (arraís) nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

Marinheiro de 2.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Motorista marítimo. — É o trabalhador responsável pela condução e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Vigia. — É o trabalhador que exerce as suas funções de vigilância a bordo após a prestação de trabalho da tripulação da respectiva embarcação.

L) Enfermagem:

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular. Observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico, auxiliando-o na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

M) Ensino e creches

Educador de infância-coordenador. — É o trabalhador que coordena e orienta os programas de ensino e o pessoal responsável pela sua aplicação.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil.

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para pré-escolar que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade da classe.

Educador de infância estagiário. — É o trabalhador habilitado com curso específico que desempenha as funções inerentes à profissão sob a orientação de um educador de infância.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob orientação do educador de infância, auxiliar de educação, professor de ensino especial ou de ensino primário, podendo considerar-se funções pedagógicas a contagem de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

N) Topógrafos

Topógrafo. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na carreira de topografia e realiza o trabalho necessário à elaboração topográfica, com apoio na rede principal por meio de figuras simples, com compensação expedita (triangulação, quadriláteros) por intersecção analítica ou gráfica, por irradiação ou ainda por poligonação (fechada e compensada), com base de todos os trabalhos de levantamentos topográficos clássicos, fotogramétricos, hidrográficos, cadastrais e de prospecção gastológica, dos quais também executa. Efectua nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura e procede à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos pendentes à avaliação da quantidade de obra efectuada, a partir de desenhos de projectos, e sempre com base em elementos elaborados por si. Faz a observação de deslocamentos de obra com pequenas tolerâncias.

39 — Espectáculos

Ajudante de contra-regra. — É o trabalhador que coadjuva e eventualmente substitui o contra-regra, em caso de impedimento deste, em todas as funções que lhe são específicas.

Ajudante de electricista-chefe ou operador de luz-chefe. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações de electricista, coadjuva e eventualmente substitui o electricista-chefe ou o operador de luz-chefe, em caso de impedimento deste, em todas as funções que lhe são específicas.

Ajudante de maquinista. — É o trabalhador que coadjuva e eventualmente substitui o maquinista e o maquinista-chefe, em caso de impedimento destes, em todas as funções que lhe são específicas.

Auxiliar de contra-regra. — É o trabalhador que auxilia o contra-regra ou o seu ajudante nas funções que lhe são específicas.

Auxiliar de electricista ou de operador de luz. — É o trabalhador que se inicia na profissão e tem como tarefa auxiliar os ajudantes de electricista-chefe ou operador de luz-chefe nas funções que lhe são específicas.

Auxiliar de maquinista. — É o trabalhador que auxilia o maquinista ou o seu ajudante nas funções que lhe são específicas.

Auxiliar de operador de som. — É o trabalhador que auxilia o operador de som nas funções que lhe são específicas e o substitui nos seus impedimentos.

Cenógrafo. — É o trabalhador que executa os cenários, cortinas ou telões, em tamanho natural, a partir do projecto apresentado pelo maquinista, auxiliado pelos maquinistas e operadores de luz.

Contra-regra. — É o trabalhador que tem à sua guarda todos os adereços e móveis do espectáculo e desempenha as seguintes funções: colocar e retirar de cena os móveis e adereços, avisar os artistas e o público do início do espectáculo; dar as entradas aos artistas e assegurar-lhes a entrega dos adereços pessoais; controlar o palco durante o espectáculo, assegurando o seu bom e correcto desenvolvimento. É responsável pela coordenação de todos os trabalhos e pessoal de palco, sob orientação do director artístico.

Electricista-chefe ou operador de luz-chefe. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento, disciplina e coordenação dos serviços eléctricos do sector de espectáculos. Executa os movimentos de luz durante os espectáculos e os ensaios, coloca o material necessário a esses movimentos e assegura a conservação da instalação eléctrica do sector.

Iluminador. — É o trabalhador que cria, de acordo com o director artístico ou o encenador, a iluminação do espectáculo.

Maquetista. — É o trabalhador que cria todo ou parte do plano de decoração das cenas que irão servir o espectáculo, normalmente designado por cenários, cortinas ou telões, competindo-lhe imaginar e executar ou desenhar as maquetas dos mesmos.

Maquinista-chefe. — É o trabalhador que constrói os cenários de acordo com o cenógrafo, assegura as suas mutações, bem como o funcionamento das máquinas e tramóias necessárias à sequência do espectáculo. Assegura o funcionamento de todo o esquema de cenário móvel, de chão e de teia. É responsável pela conservação das instalações do sector e pela colocação e afixação de cartazes ou outros elementos publicitários que exijam a competência técnica da sua especialidade.

Operador de som. — É o trabalhador que executa a sonoplastia durante o espectáculo e os ensaios.

Projeccionista. — É o trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos projectores de acompanhamento, de diapositivos e de filmes.

Servente de cenografia. — É o trabalhador que auxilia na movimentação dos materiais destinados à construção de cenários e destes depois de concluídos. Assegura a limpeza dos instrumentos utilizados e das instalações.

Sonoplasta. — É o trabalhador que concebe e grava a sonorização de um espectáculo, de acordo com o director artístico ou o encenador.

Lisboa, 16 de Maio de 2008.

Pela AHP — Associação da Hotelaria de Portugal:

José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Manuel Nuno Guedes de Andrade Correia Botelho, mandatário.

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

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pela FEPCES — Federação dos Sindicatos de Comércio, Escritório de Serviços:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Declaração

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

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

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

Lisboa, 20 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

26 de Maio de 2008.

Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 20 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 26 de Maio de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira; SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 21 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 28 de Julho de 2008, a fl. 16 do livro n.º 11, com o n.º 207/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}, e outras e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2004, 36, de 29 de Setembro de 2005, 33, de 8 de Setembro de 2006, e 28, de 29 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I**Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de

vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria e Lisboa.

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

4 — O presente ACT abrange 3 empregadores e 101 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1 — O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

2 — O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.^a**Limitação às operações de fabrico**

1 — A empresa só pode contratar a efectivação de alguma ou algumas operações anexas ou complementares da sua produção se o fizer com empresas singulares ou colectivas legalmente constituídas.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se operações anexas ou complementares da produção, entre outras, a empalhação, pintura, gravação e artigos de laboratório.

CAPÍTULO II**Cláusula 4.^a****Admissão**

1 — A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções, noutra empresa.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 3.º ano.

Cláusula 5.^a**Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para

postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1 — A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

Quadro de densidades

Haverá sempre um condutor por cada máquina nas máquinas automáticas de produção de vidro cujo titular deva ter essa categoria profissional.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que a empresa, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores observará os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem cumprido um ano de aprendizagem.

3 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante geral ou servente, sem prejuízo do disposto no número anterior. Porém, durante o período de 12 meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre o aprendiz e a de praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os escriturários B têm direito à passagem a escriturários A quando:

- a) Não exista diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B;

b) Existindo aquela diferença, o trabalhador do grau B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão, como está regulado nas regras da promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores e organismos coordenadores, nos termos da lei e da presente convenção;

f) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores em toda a escala hierárquica;

g) Quando por necessidade de satisfação de produções excepcionais, as empresas podem recorrer à contratação de trabalhadores a termo, com prejuízo das empresas de aluguer de mão-de-obra (trabalho temporário), garantindo-lhes as condições constantes no presente acordo e na lei;

h) Dispensar os trabalhadores até seis horas por semana, de uma só vez ou fraccionadamente, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos lectivos imediatamente anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

i) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem incapacidade temporária, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

j) Ter e promover relações de trabalho correctas;

k) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

l) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

m) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

n) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber

a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores.

No caso de a visita se verificar ao fim-de-semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;

o) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

p) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

q) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 15.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparando ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares do trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócio.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

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 por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.^a;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em obediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 17.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuará a ser pago tal como se se mantivesse ao serviço da empresa.

2 — Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.^a

Alteração da categoria profissional

1 — Sempre que, por acordo ou em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

3 — A remuneração do trabalhador reconvertido para a categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiará de 50 % e 25 % dos aumentos verificados na actual categoria, respectivamente, nos 1.º e 2.º anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

Cláusula 19.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 20.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este ACT, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

a) Para os trabalhadores do forno, o período normal de trabalho semanal, a partir de 1 de Março de 2001, não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Quando as empresas tenham necessidade de organizar esquemas de horário diferentes dos que estão consagrados pelo uso, serão os mesmos estabelecidos de acordo com os trabalhadores e o sindicato e definidos em regulamento conforme a cláusula 72.^a

4 — O trabalhador não deve executar trabalhos em empresa diferente daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha já prestado as suas horas normais de trabalho.

5 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

6 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

7 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verificarem casos de força maior.

Cláusula 23.^a

Obrigatoriedade

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 24.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 22.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e sessenta horas de trabalho por ano, salvo autorização expressa do sindicato;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 22.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na primeira hora, de 75 % na segunda e de 100 % nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 24.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 34.^a, n.º 3, alínea a), quando ultrapasse as 20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer ao transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 15.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, com o valor constante na cláusula 34.^a, n.º 3, alínea a), se este se mantiver ao serviço até ao horário normal desta.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6 — O trabalhador terá sempre direito ao pagamento do número de horas igual a meio dia de trabalho, pagas nos termos do número anterior, sempre que trabalhe até quatro horas em qualquer desses dias.

7 — Os trabalhadores que prestem trabalho no Domingo de Páscoa recebem o tempo que trabalharam com o acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal, além desta.

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de € 55,20, por cada um destes dias.

9 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

10 — O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Para além do disposto no n.º 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas, quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

O trabalho suplementar aos feriados para os trabalhadores de turno é considerado, a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

- Laboração contínua — acréscimo de 25 %;
- Três turnos com folga fixa — acréscimo de 20 %;
- Dois turnos com folga alternada — acréscimo de 18 %;
- Dois turnos com folga fixa — acréscimo de 15 %.

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4 da respectiva tabela.

2 — O acréscimo referido no n.º 1 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente acordo estejam a receber no trabalho por turnos acréscimos superiores ao referido no n.º 1 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

4 — Os acréscimos referidos no n.º 1 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

5 — O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um re-

gime de turno menos gravoso manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de seis meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

6 — Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, observar-se-á o seguinte:

a) Subsídio de férias — se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração no subsídio de férias do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de Janeiro do mesmo ano;

b) Subsídio de Natal — se o trabalhador tiver, desde 1 de Janeiro a 31 de Outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de Janeiro e 31 de Outubro.

CAPÍTULO IV

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

1 —

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 30.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2 — Se, por aplicação do número anterior, esses aumentos se mantiverem por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição, como à categoria.

4 — Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5 — A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro ou até ao último dia útil imediatamente anterior.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 5.

Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado, nos termos do n.º 1.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Cláusula 33.^a

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 34.^a

Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

b) Ao pagamento da refeição, com o valor constante no n.º 3, alínea a), desta cláusula, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 25.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de € 4,24 por pequeno-almoço ou ceia e de € 11,67 por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;

b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;

c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar autoritadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de € 0,33 por quilómetro.

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

a) A um subsídio de 0,9 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 25.^a;

d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa quando se trate de trabalho no continente;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 dias consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;

f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 25 000 enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 36.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente ACT, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;

18 de Janeiro;

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

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 39.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.^a

Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 6 da cláusula 27.^a, antes do início das férias e em conjunto com a

retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal.

Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato se for inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 41.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 42.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 43.^a

Sanções

1 — Quando a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — Quando a empresa, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a, pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 44.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.^a

Participação da falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 48.^a

3 — A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano.

A partir de 1 de Janeiro de 1993, o pagamento dos dias referidos nesta alínea passará a ser o regulamento na legislação específica;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no ACT;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimento de filhos, durante três dias;

g) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuarem as provas e no dia imediatamente anterior;

h) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem de exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 17.^a

Cláusula 50.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 17.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste ACT.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 51.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 52.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 53.^a

**Encerramento temporário por facto
não imputável ao trabalhador**

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 54.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à empresa.

Cláusula 55.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 56.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 57.^a

Despedimento promovido pela entidade empregadora

1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 58.^a

Justa causa

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou postos de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 59.^a**Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador**

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a

Cláusula 60.^a**Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso.

4 — Podem se dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 61.^a**Trabalho de mulheres**

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Por ocasião do parto uma licença de 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa de previdência), nem prejuízo da antiguidade e, decorrido aquele período, sem que estejam em condições de retomar o trabalho prolongá-lo nos termos legais.

Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

3 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período de gravidez, adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 62.^a**Trabalho de menores**

1 — 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.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança socialCláusula 63.^a**Princípio geral**

A entidade patronal e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XII

Cláusula 64.^a**Higiene e segurança no trabalho**

1 — A entidade patronal terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis,

nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — O refeitório previsto na alínea b) da cláusula 14.^a terá de existir independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores da empresa acordarem na sua inutilidade.

3 — A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Na empresa haverá uma comissão de segurança, com as atribuições constantes do n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico de trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude higiene e segurança no trabalho o n.º 3 da cláusula 9.^a

Cláusula 66.^a

Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 67.^a

Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica.

CAPÍTULO XIII

Das comissões paritárias

Cláusula 68.^a

Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

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

Cláusula 69.^a

Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente ACT, caberá ainda à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições do presente ACT;

b) Integrar casos omissos.

Cláusula 70.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias e com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 71.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamen-

tação do presente ACT e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Regulamentos internos

Cláusula 72.^a

1 — A empresa, por um lado, e a associação sindical representativa, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste ACT.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente ACT.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 73.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 74.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador até seis dias;
- d) Suspensão do trabalhador até 12 dias;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior, obrigatoriamente, e instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar a partir do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve desobediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 76.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XVI

Do controlo operário

Cláusula 77.^a

Princípio geral

1 — Aos trabalhadores é assegurado o direito de controlarem a gestão da empresa.

2 — O controlo operário da gestão da empresa será exercido pela comissão de trabalhadores, a quem a empresa fornecerá, obrigatoriamente, todos os elementos de que necessite para o desempenho da sua função.

CAPÍTULO XVII

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente ACT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste ACT.

Cláusula 79.^a**Declaração de maior favorabilidade**

Com a entrada em vigor do presente ACT, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 80.^a**Formação profissional**

A empresa, individualmente ou em conjunto com outras empresas ou com os centros de formação profissional, fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

O trabalhador não pode recusar-se à frequência de cursos de formação profissional para os quais seja indigitado pela empresa dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula transitória

Sempre que seja necessária a integração de novas categorias profissionais, as empresas adoptarão a definição, o descritivo de funções e o enquadramento salarial correspondente a iguais profissionais constantes do CCT para a indústria de cristalaria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992.

ANEXO I**Produção****Carreira profissional**

1 — O trabalhador admitido para qualquer das seguintes profissões:

Condutor-afinador de máquina (tubo de vidro);
Condutor de máquinas (tubo de vidro);
Esmerilador de artigos de laboratório;
Gravador de artigos de laboratório;
Maçaqueiro de artigos de laboratório;

terá um ano de aprendizagem e quatro anos de praticante, após o que passará a oficial, salvo o disposto nos números seguintes.

1.1 — Se a empresa, findo o período de prática se opuser à passagem a oficial, pode o trabalhador requerer, no prazo de 30 dias, à comissão paritária um exame técnico de avaliação. Se a comissão paritária verificar que o trabalhador possui capacidades e qualificações para a produção,

promovê-lo-á, com todos os efeitos a partir do momento em que findou o período de prática.

1.2 — Se o trabalhador não for considerado apto pela comissão paritária, passará à categoria de pré-oficial, categoria esta a que ascenderão todos os que não forem promovidos pela empresa e tenham aceitado esta decisão.

1.3 — Findo um ano na categoria de pré-oficial e se a empresa o não promover, pode o trabalhador requerer novo exame nos termos do n.º 1.1.

1.4 — Quando o trabalhador passar a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

1.5 — Os pré-oficiais que estejam a ser remunerados pelo grupo 10 da tabela salarial mantêm tal situação enquanto nessa categoria se mantiverem.

Metalúrgicos**Carreira profissional**

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais dos 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

6 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 15 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

7 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular.

8 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referi-

dos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

9 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

10 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

11 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

ANEXO II

Definição de categorias

Acabador de prensa. — É o trabalhador que dá às peças, depois de caldeadas, a forma definitiva, conforme as especificações que lhe são fornecidas.

Adjunto de director de fábrica. — É o trabalhador que coadjuva o director.

Adjunto de director de serviços. — É o trabalhador que coadjuva o director.

Agente de serviços externos. — É o trabalhador que tem como função predominante efectuar entrega de documentos e pagamentos em cheque, junto de repartições e outros organismos públicos e privados e procede a pequenos levantamentos e depósitos. Pode, acessoriamente, executar tarefas no interior da empresa, tais como a distribuição e expedição de correspondência ou outros documentos e acompanhamento de visitantes.

Ajudante de guarda-livros. — É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

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

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de encarregado. — É o trabalhador que executa algumas das tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caldeador. — É o trabalhador que tem como função reaquecer os artigos antes de serem entregues aos marisadores ou acabadores de prensa. É também o responsável pelos túneis de caldeação das prensas.

Chefe de compras. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das compras.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços ou divisão. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das vendas.

Colhedor de bolas. — É o trabalhador que tem como função colher vidro e dar-lhe a forma de bola, calculando as respectivas quantidades segundo os diferentes artigos a produzir.

Colhedor de marisas. — É o trabalhador que colhe porções de vidro que entrega aos marisadores para acabamento dos artigos a marisar.

Colhedor-moldador. — É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação, que executa segundo especificações que lhe são fornecidas.

Colhedor de prensa. — É o trabalhador que retira de um forno, com uma vara metálica, uma porção determinada de vidro em fusão e a prepara para posteriores operações de fabrico, através de movimentos adequados.

Colhedor-preparador. — É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação segundo especificações que lhe são fornecidas.

Condutor-afinador de máquinas. — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro, a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Condutor de máquinas (tubo de vidro). — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Cortador. — É o trabalhador que efectua o corte de artigos de vidro por meio de riscagem ou roda com um diamante da passagem por uma chama seguida de ligeiro toque por uma superfície fria.

Cortador a quente. — É o trabalhador que corta artigos de vidro nas dimensões desejadas por acção de calor e servindo-se de uma máquina apropriada.

Cozinheiro. — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Decalcador. — É o trabalhador que utiliza decalcomanias, que aplica em artigos de vidro.

Director de fábrica. — É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços. — É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige toda a fabricação e restantes serviços conexonados com a mesma, se os houver.

Escolhedor-embalador (tubo de vidro). — É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Esmerilador de artigos de laboratório. — É o trabalhador que ajusta ou pule, por desgaste, utilizando material abrasivo, artigos de laboratório em vidro. Deve preparar a ferramenta necessária às suas funções.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e seu registo.

Gravador de artigos de laboratório. — É o trabalhador que, auxiliado por máquinas manuais, automáticas e utensílios adequados, cúbica e obtém marcações volumétricas, quer gravadas através de ácido fluorídrico, foscagem eléctrica e tinta ou directa. Deve zelar pela qualidade do artigo graduado até à sua execução final.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Maçariqueiro de artigos de laboratório. — É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Medidor de vidros técnicos. — É o trabalhador que determina e assinala, em vidraria técnica ou outra, valores lineares, volumétricos ou de temperatura, através de processos específicos.

Moldador de belga. — É o trabalhador que tem a função idêntica à do oficial, exceptuando o controlo e a chefia da obra.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial de belga. — É o trabalhador que, além de coordenar e chefiar a obra, tem como função dirigir a colheita da massa vítrea e a sua moldação para a fabricação de objectos de vidro, cujos acabamentos pode executar segundo especificações que lhe são fornecidas.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Oficial marisador. — É o trabalhador que, além de chefiar e coordenar a obra, tem como função a colocação das hastes e pés nos artigos de vidro, segundo as especificações que lhe são fornecidas e, bem assim, bicos de jarros e quaisquer trabalhos de marisa.

Oficial de prensa. — É o trabalhador que regula e manobra manualmente um dispositivo mecânico que molda por aperto artigos de vidro, de acordo com instruções recebidas e o objecto a fabricar; coloca o molde em posição de receber o vidro pastoso, corta-o com uma tesoura na quantidade julgada suficiente para um correcto enchimento do molde; coloca-o na adequada posição e puxa o braço que faz penetrar a bucha na massa vítrea, levando-a de encontro às superfícies de enformação.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de máquina e serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina manual de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

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

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

Preparador de ecrã. — É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo assim a película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira ou de alumínio com seda, tela ou aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

Recepcionista-telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a gerência ou os serviços; que se ocupa das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos.

Roçador. — É o trabalhador que corrige eventuais irregularidades apresentadas pelas superfícies de artigos de vidro por desgaste contra um disco metálico, de pedra ou cinta de lixa.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e de esteno-dactilógrafo, tem conhecimentos de línguas estrangeiras, colabora nos assuntos relativos à exportação, trabalhando directamente com entidades cujas funções sejam a nível da direcção da empresa.

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 e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

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 levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador ou controlador de qualidade. — É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo à comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, actuando de imediato, junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 00:

Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica;
Adjunto de director de serviços.

Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Tesoureiro.

Grupo 2:

Chefe de compras;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado A;
Guarda-livros;
Secretário de direcção.

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;
Encarregado B;
Operador de computador.

Grupo 4:

Caixa;
Condutor-afinador de máquinas;
Controlador de fabrico;
Escriturário A;
Esmerilador de artigos de laboratório;
Gravador de artigos de laboratório;
Maçaqueiro de artigos de laboratório;

Motorista de pesados;
Oficial de belga;
Oficial de prensa;
Oficial electricista;
Oficial marisador;
Serralheiro civil de 1.^a;
Vendedor;
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 5:

Escriturário B;
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 6:

Acabador de prensa;
Condutor de máquinas (tubo de vidro);
Condutor de máquinas industriais;
Dactilógrafo;
Moldador de belga;
Rececionista-telefonista.

Grupo 7:

Ajudante de motorista;
Auxiliar de encarregado;
Colhedor de prensa;
Colhedor-moldador;
Colhedor-preparador;
Fiel de armazém;
Preparador de ecrãs;
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 8:

Agente de serviços externos;
Auxiliar de armazém;
Cozinheiro;
Caldeador;
Colhedor de bolas;
Colhedor de marisais;
Cortador a quente;
Pré-oficial.

Grupo 9:

Servente.

Grupo 10:

Alimentador de máquinas;
Auxiliar de laboratório;
Cortador;
Decalcador;
Escolhedor-embalador (tubo de vidro);
Medidor de vidros técnicos;
Operador de máquina de serigrafia;
Roçador.

Grupo 11:

Servente de limpeza.

Grupo 12:

Praticante geral do 4.º ano.

Grupo 13:

Praticante de serralheiro civil do 2.º ano.

Grupo 14:

Praticante geral do 3.º ano.

Praticante de serralheiro civil do 1.º ano.

Grupo 15:

Praticante geral do 2.º ano.

Grupo 16:

Praticante geral do 1.º ano.

Grupo 17:

Aprendiz de serralheiro civil;

Aprendiz geral.

ANEXO IV
Tabela salarial

Grupos	Remuneração (euros)
00.....	1 538
01.....	1 281,50
1.....	1 068,50
2.....	889
3.....	849
4.....	833
5.....	789
6.....	767,50
7.....	724,50
8.....	653,50
9.....	641
10.....	616
11.....	606
12.....	509
13.....	507
14.....	465
15.....	436
16.....	426
17.....	426

Marinha Grande, 30 de Junho de 2008.

Pela NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}:*Silvino Leandro de Sousa*, mandatário.Pela VILABO — Vidros de Laboratório, L.^{da}:*João Carlos Batista Maio Gomes*, mandatário.

Pela Manuel Castro Peixoto:

Conceição Duarte Peixoto, gerente.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, mandatária.*Vítor L. S. Ótão*, mandatário.**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao ACT NORMAX, VILABO e M. C. Peixoto/2008, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Ce-

râmica e Vidro, representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 27 de Junho de 2008. — A Direcção: *José Alberto Valério Dinis* — *Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*.

Depositado em 18 de Julho de 2008, a fl. 14 do livro n.º 11, com o n.º 192/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a actividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infra-estruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, sendo aplicável em todo o território nacional.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 18 empregadores e 1510 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1 —

2 —

3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

.....

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 16.^a

Local habitual de trabalho

.....

Cláusula 17.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

1 —
2 —
3 —

Cláusula 18.^a

Deslocações em serviço

1 — Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

a) O transporte desde a sede da Associação ou local acordado entre as partes até ao local onde prestem o trabalho; ou

b) Um subsídio de 25% do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido em viatura própria.

2 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25% do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,65;

Almoço ou jantar — € 8,90;

Ceia — € 7,10;

Alojamento com pequeno-almoço — € 30,30.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 —
2 —
3 —

Cláusula 20.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período ou em dois desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 28.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela Associação.

6 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes colectivos, as empresas garantirão os adequados transportes.

9 — Durante o período de HET prestado nos termos desta cláusula, as associações de beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de € 28.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

.....

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 32.^a

Princípio geral

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- a)
- b)

Cláusula 33.^a

Remuneração horária

.....

Cláusula 34.^a

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

.....

Cláusula 35.^a

Substituições temporárias

.....

Cláusula 36.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

.....

Cláusula 37.^a

Remuneração de trabalho suplementar

- 1 —
- a)
- b)
- 2 —

Cláusula 38.^a

Subsídio de turno

- 1 —
- a)
- b)
- 2 —

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho nocturno

.....

Cláusula 40.^a

Retribuição durante as férias — Subsídio de férias

- 1 —
- 2 —

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- 4 —
- 5 —

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

- 1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo

têm direito a uma diuturnidade de € 30, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de beneficiários.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 5,25.

2 — Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente, nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;
- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 44.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de € 31.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Cessaçã do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

.....

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

.....

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

.....

CAPÍTULO XVI

Formação profissional

.....

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 84.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de beneficiários (regantes) pelo presente ACT abrangidos.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de beneficiários (regantes) à data da entrada em vigor deste ACT.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

Cláusula 85.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 86.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1 — É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, cujo salário real em 31 de Dezembro de 2007 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C e D da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo IV, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório

em 1 de Janeiro de 2008 de 2,20% sobre o salário real praticado em 31 de Dezembro de 2007.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores associados no sindicato outorgante, o SE-TAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, cujo salário real em 31 de Dezembro de 2007 era superior ao correspondente ao escalão E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo IV, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 2,20% em 1 de Janeiro de 2008 sobre o salário real praticado em 31 de Dezembro de 2007.

3 — O resultado da aplicação das percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 87.^a

Integração nos novos escalões

As associações de beneficiários (regantes) devem:

1 — Num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, as associações de beneficiários (regantes) deverão integrar todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respectiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2 — Se o trabalhador for integrado num escalão cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferia na associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efectivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado até que posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efectivo.

3 — O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado e para efeitos de nova progressão reporta-se a 1 de Janeiro de 2001.

4 — Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5 — Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6 — Durante o período de integração, as associações de beneficiários (regantes) poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respectiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7 — A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I

Carreiras profissionais, condições específicas e progressão nas carreiras

.....
Agente técnico agrícola

.....
Analista informático de sistemas

Cantoneiro de conservação

Cantoneiro de rega

Condutor de máquinas

Desenhador

Electricista

Encarregado de barragem

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de encarregado de barragem são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Certificado de aptidão profissional.

Aprendizagem:

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de encarregado de barragem especialista ou encarregado de barragem sempre que a Associação não possua serviços de formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem será de três anos, findos os quais os aprendizes ascenderão obrigatoriamente a ajudante de encarregado de barragem.

3 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá à categoria de ajudante de encarregado de barragem desde que permaneça no mínimo 12 meses como aprendiz.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, deverão ser tidos em conta os períodos de frequência de cursos ministrados em centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos.

Acesso e carreira:

1 — Será admitido como ajudante de encarregado de barragem o trabalhador diplomado com curso ministrado em centro de formação profissional oficialmente reconhecido.

2 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o ajudante de encarregado de barragem com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de encarregado de barragem.

3 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o encarregado de barragem com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de encarregado de barragem especialista.

Encarregado de barragem com central eléctrica

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de encarregado de barragem com central eléctrica principal são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Carreira:

1 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o encarregado de barragem com central eléctrica principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de encarregado de barragem com central eléctrica especialista.

Engenheiro técnico agrário

.....

Fiel de armazém

.....

Fiscal

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de fiscal são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

1 — O fiscal será admitido como fiscal de 2.ª classe.
2 — O fiscal de 2.ª classe será promovido a fiscal de 1.ª classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o fiscal de 1.ª classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de fiscal principal.

4 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o fiscal principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço poderá ser promovido à categoria de fiscal especialista.

Guarda e guarda de porta de água

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de guarda e guarda de porta de água são as seguintes:

1 — O guarda e o guarda de porta de água será admitido como guarda de 2.ª classe e guarda de porta de água de 2.ª classe, respectivamente.

2 — O guarda de 2.ª classe e o guarda de porta de água de 2.ª classe será promovido à categoria de 1.ª classe, respectivamente, desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o guarda de 1.ª classe e guarda de porta de água de 1.ª classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria principal, respectivamente.

4 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o guarda principal e o guarda de porta de água principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de especialista, respectivamente.

Motorista de ligeiros/pesados

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de motorista de ligeiros/pesados são as seguintes:

- a) Habilitações literárias exigidas por lei;
- b) Carta de condução profissional.

Acesso e carreira:

1 — O motorista de ligeiros/pesados será admitido como motorista de ligeiros/pesados de 2.ª classe.

2 — O motorista de ligeiros/pesados de 2.ª classe será promovido à categoria de 1.ª classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3 — Mediante proposta fundamentada e competência profissional, o motorista de ligeiros/pesados de 1.ª classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de principal.

4 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o motorista de ligeiros/pesados principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de especialista.

Operador de estação elevatória

.....

Porta-miras

.....

Técnico

.....

Telefonista

.....

Topógrafo

Admissão. — As condições de admissão para o exercício da profissão de topógrafo são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Formação escolar de nível secundário, curso geral ou complementar ou formação escolar de nível superior, com conhecimentos e experiência de topografia.

Acesso e carreira:

1 — O topógrafo será admitido como topógrafo de 2.ª classe.

2 — O topógrafo de 2.ª classe será promovido a topógrafo de 1.ª classe desde que complete cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o topógrafo de 1.ª classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de topógrafo principal.

4 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o topógrafo principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de topógrafo especialista.

Trabalhadores administrativos

.....

Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões de mecânico, serralheiro civil,

serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Aprendizagem:

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de principal, de 1.ª classe ou de 2.ª classe sempre que a Associação não possua serviços de formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem será de três anos, findos os quais os aprendizes ascenderão obrigatoriamente a ajudante de mecânico, de serralheiro civil, de serralheiro mecânico, de carpinteiro e de pedreiro.

3 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá à categoria de ajudante desde que permaneça no mínimo 12 meses como aprendiz.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, deverão ser tidos em conta os períodos de frequência de cursos ministrados em centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos.

Acesso e carreira:

1 — Serão admitidos como ajudantes os trabalhadores que possuam cursos ministrados em centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos.

2 — Os ajudantes que tenham completado um período máximo de dois anos nesta categoria serão promovidos a mecânico, a serralheiro civil, a serralheiro mecânico, a carpinteiro e a pedreiro de 3.ª classe.

3 — O mecânico, o serralheiro civil, o serralheiro mecânico, o carpinteiro e o pedreiro de 3.ª classe serão promovidos

à categoria imediatamente superior desde que completem três anos de bom e efectivo serviço naquelas categorias.

4 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o mecânico, o serralheiro civil, o serralheiro mecânico, o carpinteiro e o pedreiro de 1.ª classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nestas categorias poderão ser promovidos à categoria de principal.

5 — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o mecânico, o serralheiro civil, o serralheiro mecânico, o carpinteiro e o pedreiro principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nestas categorias poderão ser promovidos à categoria de especialista.

Tractorista

.....

ANEXO II

Definição de funções

.....

Motorista de pesados/ligeiros. — Conduz viaturas pesadas e ou ligeiras, para o qual está devidamente habilitado; conduz as viaturas, manobrando os diferentes comandos, de acordo com os modelos e as marcas, observando o preceituado na lei; zela pela boa conservação das viaturas e pela carga que transportam e colabora na sua manutenção, nomeadamente lubrificações, mudanças de óleo e pequenas reparações.

.....

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas (em euros)				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico especialista	947,50	958,50	970	982	993,50
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	876	889,50	900,50	912	924
II	Agente técnico agrícola especialista Analista informático de sistemas especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo especialista	773	784,50	796,50	808,50	821
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado electricista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	737,50	751	762	774	786
IV	Agente técnico agrícola principal Analista informático de sistemas principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo principal	658	669,50	681,50	692,50	705

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas (em euros)				
		A	B	C	D	E
V	Agente Técnico Agrícola de 1.ª classe. Analista informático de sistemas de 1.ª classe. Carpinteiro especialista Conductor de máquinas especialista Electricista especialista Encarregado de barragem c/central eléctrica especialista Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de c. civil. Fiel de armazém especialista Fiscal especialista. Mecânico especialista Motorista de pesados/ligeiros especialista. Pedreiro especialista. Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo de 1.ª classe.	623,50	635	646	659	670,50
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe. Analista informático de sistemas de 2.ª classe. Assistente administrativo de 2.ª classe. Caixa Carpinteiro principal Conductor de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Electricista principal Encarregado de barragem c/ central eléctrica principal. Fiel de armazém principal Fiscal principal. Mecânico principal. Motorista pesados/ligeiros principal Pedreiro principal. Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo de 2.ª classe.	577,50	591,50	602	615,50	626,50
VII	Carpinteiro de 1.ª classe. Conductor de máquinas de 1.ª classe. Desenhador de 2.ª classe Electricista de 1.ª classe. Encarregado de barragem especialista. Assistente administrativo de 3.ª classe. Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe. Operador de estação elevatória especialista. Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe. Serralheiro mecânico de 1.ª classe. Telefonista especialista Tractorista especialista.	536	547,50	559	570,50	583,50
VIII	Cantoneiro de rega especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista. Operador de estação elevatória principal. Telefonista principal. Tractorista principal.	515	525,50	538	550	561
IX	Cantoneiro de rega principal Carpinteiro de 2.ª classe. Conductor de máquinas de 2.ª classe. Electricista de 2.ª classe. Fiel de armazém de 1.ª classe Fiscal de 2.ª classe Guarda principal. Guarda de porta de água principal Mecânico de 2.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe. Operador de estação elevatória de 1.ª classe Pedreiro de 2.ª classe Porta-miras especialista Cantoneiro de conservação especialista. Serralheiro civil de 2.ª classe. Serralheiro mecânico de 2.ª classe.	483,50	494,50	503	515	525,50
	Auxiliar administrativo especialista.					

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas (em euros)				
		A	B	C	D	E
X	Cantoneiro de conservação principal Cantoneiro de rega de 1.ª classe Carpinteiro de 3.ª classe Electricista de 3.ª classe Estagiário (assistente administrativo) do 2.º ano Guarda de 1.ª classe Guarda de porta de água de 1.ª classe Mecânico de 3.ª classe Operador de estação elevatória de 2.ª classe Pedreiro de 3.ª classe Porta-miras principal Serralheiro civil de 3.ª classe Serralheiro mecânico de 3.ª classe Telefonista de 1.ª classe Tractorista	471	483,50	495,50	505,50	517
XI	Ajudante de encarregado de barragem Auxiliar Administrativo principal Cantoneiro de conservação de 1.ª classe Porta-miras de 1.ª classe	451,50	462	473	485	497
XII	Ajudante de electricista Ajudante de carpinteiro Ajudante de mecânico Ajudante de pedreiro Ajudante de serralheiro civil Ajudante de serralheiro mecânico Auxiliar Administrativo de 1.ª classe Cantoneiro de rega de 2.ª classe Estagiário (escritório) do 1.º ano Fiel auxiliar de armazém Guarda de 2.ª classe Guarda de porta de água de 2.ª classe Porta-miras de 2.ª classe Telefonista de 2.ª classe	429	440,50	454	464,50	475,50
XIII	Auxiliar administrativo de 2.ª classe Cantoneiro de conservação de 2.ª classe Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza		426	435,50	446,50	459

Lisboa, 15 de Julho de 2008.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Mira:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Alvor:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 23 de Julho de 2008, a fl. 15 do livro n.º 11, com o n.º 198/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT celebrado entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 2005, 37, de 8 de Outubro de 2006, e 33, de 8 de Setembro de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente ACT abrange 14 cooperativas, num total de 214 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

.....

Trabalho por turnos

.....

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 28.^a

Remunerações e retribuições

- 1 —
- 2 —

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1 —
- 2 —

Cláusula 30.^a

Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 31.^a

Substituição temporária

.....

Cláusula 32.^a**Incapacidade parcial permanente**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 33.^a**Folha de pagamento**

- 1 —
 a)
 b)
 c)
 d)
 2 —

Cláusula 34.^a**Subsídio de Natal**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

Cláusula 35.^a**Diuturnidades**

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do anexo III para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 4,5 % sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o 10.º centimo superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo parcial têm direito à diuturnidade de valor proporcional ao horário completo, com referência às condições e termos previstos no n.º 1.

Cláusula 36.^a**Abono para falhas**

1 — O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 3,5 % sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o 10.º centimo superior, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 37.^a**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1,70 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1, nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a cooperativa assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de alimentação no valor proporcional ao horário de trabalho completo.

7 — Os trabalhadores que, por força dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 20.^a, prestem serviço aos sábados têm também direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

8 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 38.^a**Definição de local de trabalho e deslocação**

1 — Entende-se por local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

2 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

Cláusula 39.^a**Deslocações em serviço**

1 — A Cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, no seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 7,80.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, no seguinte valor:

Pequeno-almoço — € 1,60.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas, no seguinte valor:

Ceia — € 2,30.

4 — O almoço e o jantar deverão ser tomados, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

5 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados contra a apresentação de documento comprovativo de todas as despesas efectuadas, nomeadamente, alojamento e alimentação.

6 — As cooperativas, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, prestarão um adiantamento em dinheiro, julgado conveniente, para fazer face às despesas decorrentes desse facto.

7 — Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da cooperativa, se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,25 sobre o preço de um litro de gasolina sem chumbo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Formação profissional, educação e certificação

.....

CAPÍTULO XII

Direito à informação e consulta

.....

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 95.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente ACT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os traba-

lhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 96.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente ACT.

ANEXO I

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis. — É o(a) trabalhador(a), maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Agente técnico agrícola:

De grau I. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos técnicos na agricultura, consentâneos com a sua formação.

De grau II. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com o apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

De grau III. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior.

De grau IV. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior.

Ajudante chefe de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de laboratório, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe foram determinadas, compatíveis com a sua categoria.

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

Ajudante de encarregado geral. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o encarregado geral, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da cooperativa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista. — É o(a) trabalhador(a) com formação especializada que executa serviços da análise. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Assistente administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao

funcionamento corrente do escritório: efectua o expediente geral de escritório, tal como dactilografia e registo em livros apropriados de correspondência geral, cálculo de vencimentos e cálculos dos volumes de água fornecidos aos regantes a partir dos elementos obtidos pelos cantoneiros; arquiva a correspondência em lugar apropriado, classificando-a; contabiliza manualmente e à máquina os elementos referentes a salários, descontos legais e regalias sociais dos trabalhadores, bem como a utilização das máquinas pelos associados; elabora fichas de conta corrente dos utentes para posterior cobrança; calcula o volume de água armazenado nas albufeiras e respectivas variações, devendo os registos ser enviados à Direcção-Geral de Hidráulica e Engenharia Agrícola. Pode, eventualmente, exercer funções de caixa e opera com computadores na óptica do utilizador.

Assistente administrativo principal. — É o trabalhador sem funções de chefia, mas que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

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

Bate-chapas. — É o(a) trabalhador(a) que procede à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o(a) trabalhador(a) que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo de movimento relativo às transacções respeitante à gestão da cooperativa.

Caixeiro. — É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias directamente aos consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-encarregado. — É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento substitui o gerente comercial, na ausência desta, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Canalizador. — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico, ou materiais e afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) com curso médio ou superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos.

Chefe de serviços. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu supe-

rior hierárquico, um ou vários serviços que chefia e, nos limites da sua competência, exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento a materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Colhedor de amostras. — É o(a) trabalhador(a) que executa predominantemente trabalho de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação do leite e pagamento a postos e salas.

Conferente. — É o(a) trabalhador(a) que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da cooperativa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da Cooperativa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Contrastador. — É o(a) trabalhador(a) que faz o controlo de medição, colhe amostras nos estábulos ou salas de ordenha colectiva, procede a diversos registos, nomeadamente, folhas de campo, ficheiros do efectivo em contraste e resultados obtidos.

Director de serviços. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da cooperativa. Exerce funções tais como, colaborar na determinação da política da cooperativa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza as diversas actividades segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a cooperativa de maneira eficaz e colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Embalador(a). — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente embala e desembala produtos diversos, com vista à sua expedição ou armazenamento por métodos manuais ou mecânicos.

Empregado(a) de cantina. — É o(a) trabalhador(a) de uma cantina que executa, nomeadamente, trabalhos relativos ao serviço de refeições, preparando as salas, lavando e dispondo as mesas e cadeiras de forma mais conveniente. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e

executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores da cantina.

Encarregado de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de posto de recepção de leite. — É o(a) trabalhador(a) que mede o leite entregue pelos produtores, anota as quantidades, cuida da higiene do posto e do respectivo material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado de sala de ordenha. — É o(a) trabalhador(a) que executa a ordenha mecânica, anota as quantidades entregues por cada produtor, armazena o leite em tanques, cuida da sala e do funcionamento e higiene de todo o material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado de vulgarizador. — É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

Encarregado geral. — É o(a) trabalhador(a) que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório desde que devidamente habilitado.

Estagiário (serviços administrativos). — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para esta função.

Estagiário (colhedor de amostras). — É o(a) trabalhador(a) que estagia para colhedor de amostras.

Estagiário (vulgarizador). — É o(a) trabalhador(a) que estagia para vulgarizador.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Guarda ou porteiro. — É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

Guarda-livros. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Gerente. — É o(a) trabalhador(a) que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo da acção que lhe está adstrito; estuda e coordena as actividades das cooperativas nos diferentes ramos.

Inseminador artificial. — É o(a) trabalhador(a) que faz a inseminação artificial em animais, com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado do cio e utilizando a técnica que superiormente lhe foi determinada; possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro

de inseminação artificial donde depende. Faz registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do subcentro de inseminação artificial ou médico-veterinário ligado ao próprio serviço.

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

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o(a) trabalhador(a) que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorigénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após montagem e afinação da respectiva aparelhagem e protecção e controlo.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orienta a carga e descarga.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de máquinas agrícolas. — É o(a) trabalhador(a) que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação.

Operador de supermercados. — É o(a) trabalhador(a) que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e higiene; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador de talho ou peixaria em supermercados. — É o(a) trabalhador(a) que desmancha e corta carne ou peixe, no sector do talho ou peixaria, para a venda ao público; faz o corte da carne ou peixe por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha, cobrando as quantias da respectiva venda.

Operário não diferenciado. — É o(a) trabalhador(a) com 18 ou mais anos de idade, admitido expressamente para esta categoria, que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Paquete. — É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta serviços enumerados para os contínuos.

Pedreiro-trolha. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros

trabalhos similares ou complementares de conservação e de construção civil.

Pintor de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura de construção civil, podendo fazer assentamentos de vidros.

Pintor de máquinas, veículos ou móveis. — É o(a) trabalhador(a) que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou os seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e dá tinta, procedendo aos respectivos acabamentos, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Pré-oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Profissional de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho, água, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

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

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

Serralheiro mecânico. — É o(a) trabalhador(a) 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, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que procede à limpeza das instalações dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou

outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico auxiliar de pecuária. — É o(a) trabalhador(a) que apoia as campanhas de sanidade animal; participa em acções de higiene pública e veterinária; dá apoio a acções de formação e documentação relativa à actividade dos criadores; participa nas acções respeitante à defesa do património genético das raças; pode participar nos estudos relativos à alimentação animal com base em pastagens e forragens; executa as directivas definidas sobre as condições e melhoramento da produção recolha e tratamento dos animais; participa nas acções de inspecção sanitária dos animais.

Técnico licenciado ou bacharel:

De grau I. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

I) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da cooperativa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponível na Cooperativa ou a ela acessíveis;

II) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da cooperativa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio a órgãos hierárquicos e centros de decisão da Cooperativa;

III) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão a amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Cooperativa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

De grau II. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela.

O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

II) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

III) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

De grau III. — Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da cooperativa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

II) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da Cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

III) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

De grau IV. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e *curriculum* profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da cooperativa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;

II) Chefiar, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da Cooperativa, incluindo política salarial;

III) Como técnicos ou especialistas, dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas.

Vendedor. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da Cooperativa. Transmite as encomendas ao escritório da Cooperativa e envia ou entrega relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ainda proceder a cobranças, se autorizado pela Cooperativa.

Vulgarizador. — É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita e amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferências e mapas de registo de postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se de 1.ª, 2.ª e 3.ª

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

I — Admissão — a idade mínima de admissão será:

a) Para trabalhadores de escritório, serviços auxiliares de escritório e trabalhadores do comércio — 16 anos;

b) Para contínuos, porteiros, guardas e técnicos de vendas — 18 anos;

c) Para cobradores — 21 anos.

II — Habilitações literárias mínimas:

a) Para paquetes, contínuos, telefonistas, trabalhadores de limpeza, trabalhadores do comércio e trabalhadores de armazém — o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada ou equivalente.

As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

III — Dotações mínimas:

1 — Profissionais de armazém:

Nos armazéns com mais de três e menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

Nos armazéns com mais de cinco e até quinze trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e um fiel de armazém.

2 — Profissionais do comércio:

É obrigatória a existência de um caixeiro encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo

secções diferenciadas, haja dez ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixa encarregado, pelo menos, quando haja oito ou mais caixeiros em cada secção;

A percentagem de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;

Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os primeiros-caixeiros, 30 % para os segundos-caixeiros e 40 % para os terceiros-caixeiros.

3 — Profissionais de supermercados:

I — Admissão — a idade mínima de admissão é de 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadro — a proporção a observar para as categorias de operador de supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III — Promoções:

1) Os profissionais dos 3.^o e 2.^o escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

4 — Trabalhadores administrativos:

4.1 — Condições de admissão:

4.1.2 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrada em vigor deste contrato.

4.1.3 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

4.1.4 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

4.1.5 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente, as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

4.1.6 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

4.2 — Acessos:

4.2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

4.2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

4.2.3 — Após três anos na categoria de assistente administrativo, o empregador pondera a promoção do trabalhador a técnico administrativo, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

B) Trabalhadores técnicos licenciados ou bacharéis

I — Admissão — a cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

II — Promoção:

1) O licenciado ou bacharel é admitido como licenciado ou bacharel do grau I;

2) Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos;

3) Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

C) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas

I — Admissão — a Cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

II — Promoção:

1) O agente técnico agrícola é admitido no grau I;

2) Após um ano de permanência no grau I será promovido a grau II, onde permanecerá durante dois anos;

3) Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido a grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido a grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

D) Trabalhadores lacteínios

I — Admissão — a idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadro — a proporção a observar para as categorias de analista e vulgarizador será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III — Promoções:

1) Os profissionais dos 3.^o e 2.^o escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

E) Trabalhadores metalúrgicos

1) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2) A idade mínima de admissão é de 16 anos.

3) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

4) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

5) Quando cessar o contrato de um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

6) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

7) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

8) Os profissionais de 3.ª e 2.ª ascenderão à categoria imediata após três anos de permanência na categoria.

F) Trabalhadores electricistas

I — Carreira profissional:

1) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de aprendizagem ou após dois anos se, entretanto, tiverem atingido 18 anos de idade;

2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de serviço na categoria;

3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de serviço na categoria;

4) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais, nos cursos de electricidade ou de montador electricista e ainda com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiro electricista da marinha de grande guerra portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Emprego e Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

II — Quadro de densidades — para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

1) As cooperativas que tiverem ao seu serviço mais de cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

2) Sempre que a Cooperativa possua vários locais de trabalho de carácter permanente observar-se-á em cada um deles as normas estabelecidas no numero anterior.

III — Deontologia profissional:

1) O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;

2) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;

3) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

G) Trabalhadores rodoviários e de garagem

1) A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de abastecedor de combustíveis e ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2) Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional.

3) As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

H) Trabalhadores de construção civil

I — Admissão:

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

2) As idades referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;

3) Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de obra os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

II — Aprendizagem:

1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que a Cooperativa não possua serviços autónomos para a formação profissional;

2) A da aprendizagem não poderá ultrapassar dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 anos ou mais anos, respectivamente;

3) Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos, ingressam imediata e respectivamente nos 1.º e 2.º anos de aprendizagem.

III — Promoção — os oficiais de 3.ª e 2.ª ascenderão ao grau imediato após três anos de permanência na mesma categoria.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
1	Gerente	862
2	Director de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau IV.	790
3	Agente técnico agrícola do grau IV. Chefe de laboratório. Chefe de serviços. Contabilista Técnico licenciado ou bacharel do grau III.	723

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
4	Agente técnico agrícola do grau III Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Encarregado geral Guarda-livros Técnico licenciado ou bacharel do grau II	636
5	Agente técnico agrícola do grau II Ajudante de encarregado geral Assistente administrativo principal Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Encarregado de vulgarizador Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Técnico administrativo Técnico licenciado ou bacharel do grau I	567
6	Agente técnico agrícola do grau I Assistente administrativo de 1.ª Caixa Caixeiro de 1.ª Fiel de armazém Operador de supermercado de 1.ª Operador de talho e ou peixaria de 1.ª Primeiro-caixeiro Técnico auxiliar de pecuária Vendedor	547
7	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Caixeiro de 2.ª Canalizador de 1.ª Encarregado de transportes Mecânico auto de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos Operador de supermercado de 2.ª Operador de talho e ou peixaria de 2.ª Operador de máquinas agrícolas Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1.ª Segundo-caixeiro Serralheiro mecânico de 1.ª Vulgarizador de 1.ª	4 929
8	Abastecedor de combustíveis Analista de 2.ª Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Caixeiro de 3.ª Canalizador de 2.ª Distribuidor Embalador Inseminador artificial Mecânico auto de 2.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Oficial electricista até três anos Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Operador de supermercado de 3.ª Operador de talho e ou peixaria de 3.ª Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Terceiro-caixeiro Telefonista Vulgarizador de 2.ª	480
	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Canalizador de 3.ª	

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
9	Conferente Mecânico auto de 3.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª Pedreiro-trolha de 1.ª Pintor de construção civil de 1.ª Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3.ª Profissional de armazém Serralheiro mecânico de 3.ª	468
10	Abastecedor de combustíveis de 1.ª Contrastador Colhedor de amostras Motorista de ligeiros Pedreiro-trolha de 2.ª Pintor de construção civil de 2.ª Vulgarizador de 3.ª	460
11	Abastecedor de combustíveis de 2.ª Ajudante de motorista Auxiliar administrativo Pedreiro-trolha de 3.ª Pintor de construção civil de 3.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano	448
12	Abastecedor de combustíveis de 3.ª Empregado de cantina Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente de armazém	436
13	Ajudante de electricista do 2.º ano Contínuo Estagiário (serviços administrativos) Estagiário (colhedor de amostras) Estagiário (vulgarizador) Guarda ou porteiro Operário não diferenciado Paquete Praticante Servente de construção civil Servente de limpeza	426
14	Encarregado de posto de recepção de leite Encarregado de sala de ordenha	2,49

Nota. — Salário/hora com base no salário mínimo nacional.

Lisboa, 8 de Julho de 2008.

Pela MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Tarouca e Lamego, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela CAMOR — Cooperativa Agrícola de Mortágua, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores de Vale de Cambra, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola do Távora, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela COOPCÔA — Cooperativa Agrícola do Conselho do Sabugal, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Terra a Terra, Nova União de Cooperativas do Centro U. C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 25 de Julho de 2008, a fl. 16 do livro n.º 11, com o n.º 204/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT celebrado entre Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras — Alterações salariais.

Cláusula prévia

A presente convenção altera as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 2005, e 12, de 29 de Março de 2007, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e Âmbito

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — O presente ACT abrange três empregadores e 2013 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 — As presentes alterações ao ACT produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2008.
- 2 —

Cláusula 32.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

- 1 —
- 2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1. O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2008 será de € 4,90.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas;
Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Programador sénior;
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos;
Desenhador orçamentista;
Desenhador-projectista;
Programador júnior.

Grupo 6:

Analista principal;
Chefe de equipa;
Chefe de turno de máquinas automáticas;
Instrumentista de controlo industrial;
Operador de computador;
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação);

Preparador de trabalho (metalúrgico);
Secretário de direcção;
Técnico de electrónica industrial.

Grupo 7:

Encarregado B;
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

Grupo 8:

Afinador de máquina;
Apontador metalúrgico;
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas;
Caixa;
Canalizador de 1.ª;
Carpinteiro;
Chefe de movimento;
Chefe de turno;
Chefe de turno de escolha;
Chefe de turno de fabricação;
Condutor-afinador de máquinas;
Condutor de fornos de fusão;
Condutor de máquinas automáticas;
Controlador de fabrico;
Desenhador;
Desenhador-decorador;
Electricista com mais de dois anos;
Escriturário A;
Fiel de armazém (metalúrgico);
Fresador mecânico de 1.ª;
Mecânico-auto de 1.ª;
Montador-afinador das máquinas de produção;
Motorista de pesados;
Operador de composição;
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem);
Pedreiro de fornos;
Pintor;
Polidor (metalúrgico) de 1.ª;
Preparador-programador;
Serralheiro civil de 1.ª;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª;
Torneiro mecânico de 1.ª;
Vendedor;
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 9:

Analista;
Cozinheiro.

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A;
Chefe de turno de composição;
Cobrador;
Compositor;
Condutor de máquinas de extracção de areias;
Escriturário B;
Limador-alisador de 1.ª;
Lubrificador de máquinas de 1.ª;
Motorista de ligeiros;

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais;
Soldador de 1.ª;
Tractorista.

Grupo 11:

Canalizador de 2.ª;
Condutor de máquinas (tubo de vidro);
Electricista até dois anos;
Fresador mecânico de 2.ª;
Mecânico-auto de 2.ª;
Polidor (metalúrgico) de 2.ª;
Serralheiro civil de 2.ª;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª;
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B;
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos;
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos;
Dactilógrafo;
Operador de ensilagem;
Telefonista A.

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão;
Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos;
Ajudante de montador-afinador até dois anos;
Condutor de máquinas industriais;
Examinador de obra;
Limador-alisador de 2.ª;
Lubrificador de máquinas de 2.ª;
Soldador de 2.ª;
Verificador-anotador.

Grupo 14:

Canalizador de 3.ª;
Entregador de ferramentas de 1.ª;
Fresador mecânico de 3.ª;
Mecânico-auto de 3.ª;
Polidor (metalúrgico) de 3.ª;
Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª;
Serralheiro mecânica de 3.ª;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª;
Telefonista B;
Torneiro mecânico de 3.ª;

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de motorista;
Anotador de produção;
Auxiliar de encarregado;
Condutor de *dumper*;
Ecónomo.

Grupo 16:

Auxiliar de composição;
 Dactilógrafo do 4.º ano;
 Entregador de ferramentas de 2.ª;
 Escolhedor no tapete;
 Ferramenteiro;
 Fiel de armazém;
 Foscador não artístico;
 Limador-alisador de 3.ª;
 Lubrificador de máquinas de 3.ª;
 Operador heliográfico-arquivista;
 Paletizador;
 Preparador de ecrãs;
 Preparador de laboratório;
 Retratilizador;
 Soldador de 3.ª;
 Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas);
 Operador de máquina semiautomática de serigrafia;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 18:

Anotador;
 Caixoteiro;
 Dactilógrafo do 3.º ano;
 Encaixotador;
 Entregador de ferramentas de 3.ª;
 Guarda;
 Porteiro.

Grupo 19:

Contínuo;
 Enfornador/desenfornador;
 Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:

Auxiliar de armazém;
 Dactilógrafo do 2.º ano;
 Jardineiro;
 Servente de carga;
 Servente de escolha;
 Servente metalúrgico;
 Servente de pedreiro;
 Servente de pirogravura.

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão;
 Barista;
 Controlador de caixa;
 Escolher fora do tapete;
 Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
 Servente;
 Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia;
 Ajudante de preparador de ecrãs;

Auxiliar de laboratório;
 Auxiliar de refeitório ou bar;
 Dactilógrafo do 1.º ano;
 Embalador;
 Escolhedor de casco;
 Escolhedor/embalador (tubo de vidro);
 Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

ANEXO IV**Tabelas salariais**

Grupos	Salários (euros)
1	1 827,50
2	1 420
3	1 321
4	1 118,75
5	1 080,75
6	1 047
7	1 020
8	997,25
9	979,50
10	964,25
11	948,75
12	935,25
13	916
14	902,50
15	885,25
16	869,25
17	855,25
18	835,75
19	825,50
20	805,25
21	789
22	769,75
23	746,50

Tabela de praticantes e aprendizes**Praticante geral:**

1.º ano — € 433,25;
 2.º ano — € 434;
 3.º ano — € 434,75;
 4.º ano — € 477.

Aprendiz geral:

1.º ano — € 431;
 2.º ano — € 432,50.

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista:

1.º ano — € 437;
 2.º ano — € 475,25.

Aprendiz metalúrgico e electricista:

1.º ano — € 431;
 2.º ano — € 432,50.

Abono para falhas — € 69,25.

Setúbal, 24 de Julho de 2008.

Pela Santos Barosa, Vidros, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela GALLOVIDRO, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela Saint-Gobain Mondego, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao ACT Santos Barosa e outras, a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro declara que esta Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 4 de Julho de 2008. — A Direcção: *José Alberto Valério Dinis* — *Pedro Miguel dos Santos Jorge*.

Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 7 de Julho de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinatura ilegíveis.)*

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, 7 de Julho de 2008. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 29 de Julho de 2008, a fl. 17 do livro n.º 11, com o n.º 208/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração.

Alteração ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, obriga, por um lado, a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., que adiante se passa a designar por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE aplica-se às actividades prosseguidas pela SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., da indústria cervejeira e de refrigerantes, bem como de comercialização e distribuição de cervejas, refrigerantes e águas.

3 — O presente AE abrange 1 empregador e 330 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência mínimo de 12 meses, sendo revista anualmente.

3, 4, 5 e 6 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 63.^a

Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — O trabalho prestado em regime de dois ou três turnos rotativos de folga fixa e folga variável dará direito a um subsídio mensal de 28,5 % sobre a retribuição normal, o qual integra já a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores da secção de laboratório enquanto laborarem em regime de dois turnos receberão um subsídio correspondente a 14,25 % da retribuição normal.

4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — As remunerações referidas nos números anteriores, quando auferidas com carácter de regularidade, terão incidência na retribuição de férias, no subsídio de férias e no 13.º mês.

6 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 constitui pressuposto do direito ao subsídio ali previsto, a regularidade da prestação de trabalho e a rotação dos trabalhadores dentro do respectivo mês, com uma frequência igual à do número de turnos em que se integram, salvo quando o pressuposto se não verificar por motivo de gozo de férias.

Cláusula 74.^a

Produção de efeitos

As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

ANEXO III

Matérias de expressão pecuniária

Cláusula 59.^a

Subsídio de alimentação

Pequeno-almoço — € 1,26.

Almoço/jantar/ceia — € 6,66.

Cláusula 59.^a-A

Deslocações em serviço

1) Alimentação e alojamento:

Pequeno-almoço — € 1,87;

Almoço/jantar — € 10,08.

2) Despesas de transporte:

Valor por quilómetro percorrido — € 0,265.

Cláusula 63.^a

4 — Subsídio de laboração contínua — € 165,38.

Cláusula 65.^a

Abono para falhas

Caixa e ajudante de caixa — € 24,42.

Vialonga, 3 de Março de 2008.

Pela SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.:

Isabel Maria Ribeiro Moisés, mandatária.

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

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

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

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Cláudia Isabel Cruz Coelho, mandatária.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Cláudia Isabel Cruz Coelho, 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 do seguinte Sindicato:

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

Lisboa, 4 de Março de 2008. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 4 de Março de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 6 de Março de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 4 de Março de 2008. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 11 de Março de 2008. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Vítor Manuel Sousa Melo Boal.*

Depositado em 25 de Julho de 2008, a fl. 16 do livro n.º 11, com o n.º 203/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.ª, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I**Âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.ª, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — O número de empregados corresponde a 1 empresa e a 25 trabalhadores.

3 — A área da aplicação da presente convenção é definida em todo o território nacional.

4 — O sector de actividade é o dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte, com o CAE 63402.

5 — O presente acordo altera a revisão do AE entre António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.ª, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, cujo texto base foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.

CAPÍTULO II**Actividade sindical e da comissão de trabalhadores****Cláusula 3.ª****Princípios gerais**

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

2 e 3 —

Cláusula 6.ª**Comissão de trabalhadores**

1 — A comissão de trabalhadores é eleita segundo a regulamentação inserta na lei.

2 e 3 —

CAPÍTULO IV**Direitos e deveres das partes****Cláusula 26.ª****Garantias dos trabalhadores**

É proibido à empresa:

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 de trabalho;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias resultantes da antiguidade;

h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

CAPÍTULO VI**Lugar da prestação de trabalho****Cláusula 47.ª****Transferência colectiva por mudança total de um estabelecimento ou serviço**

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalhador tem o seu posto de trabalho, devendo os termos desta revestir forma escrita.

2 — No caso previsto no número anterior o trabalhador, querendo, pode rescindir com justa causa o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

CAPÍTULO VII**Retribuição do trabalho****Cláusula 52.ª****Definição e âmbito**

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

2 — A remuneração mensal certa mínima é a que consta do anexo III.

3 — Por aplicação da presente tabela salarial, nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a € 12,50 em relação ao seu vencimento base.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 58.^a

Feriados

1 — 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.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
- c) Quaisquer outros dias em que estejam encerrados os serviços aduaneiros.

3 — A empresa concederá tolerância de ponto nos seguintes dias:

- a) Quinta-Feira Santa (no período da tarde);
- b) 24 de Dezembro (todo o período normal de trabalho diário).

Cláusula 59.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas de 23 dias úteis, a gozar em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

3 a 6 —

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 80.^a

Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 78.^a, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 89.^a

Remissão para a lei do contrato de trabalho

O enquadramento legal de matérias não tratadas no âmbito deste AE susceptíveis de o serem será feito em sede do regime jurídico do contrato individual de trabalho.

ANEXO III

Remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório	1 067
II	Ajudante de despachante I Chefe de divisão Programador de informática Tesoureiro	1 025
III	Chefe de secção Guarda-livros	872
IV	Ajudante de despachante II Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Fiel de armazém Secretário Subchefe de secção	835
V	Caixa Operador de computador Primeiro-escriurário Prospecor de vendas	744
VI	Ajudante de despachante III Motorista Segundo-escriurário	678
VII	Cobrador Empregado de serviços externos	566
VIII	Telefonista Terceiro-escriurário	543

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
IX	Contínuo Estagiário Servente de armazém	484
X	Paquete	454
XI	Trabalhador de limpeza	426

Lisboa, 18 de Março de 2008.

Pela António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.^{da}:

António Manuel Rodrigues Fernandes, sócio gerente.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

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

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIN-DECES/UGT;

Amadeu de Jesus Pinto, presidente da comissão fiscalizadora de contas, mandatário.

Pelo STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

Vítor Manuel Pereira Martins, membro da direcção.

Álvaro Manuel Pereira de Meneses, membro da direcção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.^{da}, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — O número de empregados corresponde a 1 empresa e a 25 trabalhadores.

3 — A área da aplicação da presente convenção é definida em todo o território nacional.

4 — O sector de actividade é o dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte, com o CAE 63402.

5 — O presente acordo altera a revisão do AE entre António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, cujo texto base foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção daquela.

6 — A contraproposta incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

7 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8 — As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do acordo de empresa.

9 — Este AE mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Actividade sindical e da comissão de trabalhadores

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões, sindicais e intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Representantes sindicais

1 — Para efeitos deste AE entende-se por dirigentes sindicais os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e federações outorgantes.

2 — Delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais.

3 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para desenvolver actividade sindical no interior da empresa.

4 — Cada elemento referido no n.º 1 beneficiará de crédito de quatro dias úteis de trabalho por mês mantendo o direito à retribuição.

Cláusula 5.^a

Comunicação à empresa

1 — A constituição da comissão sindical será comunicada à empresa por carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais e da qual constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

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

Cláusula 6.^a

Comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é eleita segundo a regulamentação inserta na lei.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores têm direito a intervir, nomeadamente:

a) Obter esclarecimentos em toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

b) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;

c) Ser informada e dar parecer sempre que a empresa proceda a reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções cada um dos membros da comissão de trabalhadores dispõe de um crédito de quarenta horas mensais.

Cláusula 7.^a

Garantias dos representantes dos trabalhadores

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimento ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de nove horas por mês para o exercício das respectivas funções.

Cláusula 8.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, quando possível, me-

diante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da empresa ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Os trabalhadores têm sempre direito a reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical ou, no caso de estas não existirem, pelo delegado sindical.

Cláusula 9.^a

Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 10.^a

Local para o exercício das funções dos delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local no interior da empresa apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 11.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no local de trabalho, em sítio apropriado e reservado pela entidade patronal para o efeito, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição.

2 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os delegados sindicais têm livre acesso a todas as dependências onde se encontrem a trabalhar associados do seu sindicato.

Cláusula 12.^a

Reuniões das comissões sindicais e de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — As comissões sindicais e a comissão de trabalhadores serão recebidas, sem perda de retribuição, pela direcção da empresa ou por um seu representante, em princípio dentro do horário de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões sindicais ou da comissão de trabalhadores com a direcção da empresa ou seu representante, em princípio, devem ser anunciadas aos trabalhadores.

3 — O tempo despendido nas reuniões não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 3 da cláusula 6.^a, bem como o estabelecido na cláusula 7.^a, respectivamente.

Cláusula 13.^a

Deveres de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos solicitados por estas quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhadas dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 15.^a

Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste AE.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

Cláusula 16.^a

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I é de 16 anos, excepto para os telefonistas e cobradores, que será de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legalmente exigidas.

3 — O disposto no número anterior não será aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato já exerçam a profissão.

4 — Todas as despesas inerentes à obtenção da certificação do funcionário serão da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores contratados sem termo será de 60 dias.

2 — O período experimental poderá prolongar-se até 180 dias para os trabalhadores a quem é exigido elevado grau de responsabilidade ou pela alta complexidade técnica das funções a desempenhar, sendo acordado em cada caso pelas partes, dentro dos limites legais estabelecidos.

3 — A rescisão do contrato de trabalho dentro do período experimental não obriga nenhuma das partes a

conceder à outra aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — A antiguidade do trabalhador conta sempre desde o início do período experimental.

5 — Quando qualquer profissional transitar de entidade patronal para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

Cláusula 18.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, mantendo-se o direito à mesma categoria, vencimento e demais regalias, incluindo a antiguidade.

2 — A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelas obrigações da anterior, vencidas nos seis 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 efeito do n.º 2, deverá a nova entidade, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

5 — Em qualquer caso, deverá ser remetido imediatamente ao trabalhador, em duplicado, documento autenticado pela entidade patronal garantindo a manutenção de todas as regalias.

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela empresa segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o anexo I, no prazo de 90 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — As classificações efectuadas de acordo com o n.º 1 desta cláusula produzem efeitos nos termos do n.º 2 da cláusula 2.^a

Cláusula 20.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções

1 — Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2 — O trabalho prestado nas condições do número anterior, por período superior a 120 dias, dá também origem a mudança de categoria.

Cláusula 21.^a

Obrigatoriedade de exercício efectivo e permanente das funções

Só podem ser incluídos no quadro do pessoal individuais que desempenhem de forma efectiva e permanente as funções próprias das categorias em que estão enquadrados.

Cláusula 22.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou ainda a mudança para funções que impliquem uma retribuição mais elevada.

Cláusula 23.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de quatro meses seguidos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como também à categoria, excepto se a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho ou prestação de serviço militar.

3 — A atribuição da categoria profissional produz efeitos desde o dia em que iniciou a substituição.

Cláusula 24.^a

Formação profissional

1 — A empresa providenciará o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, quer promovendo acções de formação adequadas, quer informando e incentivando a sua participação em cursos com interesse para a sua actividade, facilitando, dentro do possível, a sua frequência e a preparação para as respectivas avaliações, se as houver.

2 — As acções de formação profissional deverão ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Tratar e respeitar o trabalhador na sua dignidade pessoal e profissional;

b) Pagar-lhe uma retribuição justa e adequada ao seu trabalho;

c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;

d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado;

e) Não exigir ao trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

f) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, nomeadamente em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho;

g) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram

durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para refeições;

h) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

i) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;

j) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

l) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, deste AE e das normas que o regem.

Cláusula 26.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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 de trabalho;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias resultantes da antiguidade;

h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

Cláusula 27.^a

Princípio da não discriminação

Constitui dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 28.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria e alheia em concorrência

com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou actividades;

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

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

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

h) Cumprir e fazer cumprir as instruções de ordem técnica e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

i) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as mudanças de residência e, facultativamente, o estado civil e o currículo escolar ou académico.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 29.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam ou venham a ser praticados.

3 — O período máximo diário de trabalho é fixado em sete horas e trinta minutos.

4 — Os dias de descanso complementar e semanal são, respectivamente, o sábado e o domingo.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — A alteração do horário de trabalho carece sempre de aviso prévio ao trabalhador interessado e do parecer das organizações representativas dos trabalhadores, ORT.

3 — A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

Cláusula 31.^a

Intervalo de descanso

O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

Cláusula 32.^a

Serviço permanente

Todos os serviços que, pela sua natureza, sejam permanentes serão prestados em regime de turnos rotativos.

Considera-se serviço permanente aquele que, pela sua natureza, tem de ser prestado, normalmente, durante as vinte e quatro horas ininterruptas de cada dia.

Cláusula 33.^a

Duração do turno

1 — A duração de cada turno não poderá exceder oito horas.

2 — No decurso destas oito horas os trabalhadores que compuserem o turno terão direito a uma hora para tomar uma refeição, no momento em que, de acordo com as necessidades do serviço, os trabalhadores considerem oportuno.

3 — Será da conta da entidade patronal a despesa efectuada com a refeição referida no número anterior.

Cláusula 34.^a

Rotação dos turnos

O trabalhador componente de qualquer dos turnos passará automaticamente ao turno seguinte depois de cinco dias de serviço.

Cláusula 35.^a

Período de descanso — Serviço permanente

Os trabalhadores que efectuem serviço permanente têm direito no final de cada turno a dois dias de folga.

Não se consideram como períodos de descanso os dias em que o trabalhador entrar ou sair do serviço, qualquer que seja o turno, excepto se a alteração ao horário de trabalho for no interesse do próprio trabalhador.

Cláusula 36.^a

Tolerância de ponto

Haverá tolerância de entrada ao serviço até quinze minutos, podendo este limite ser excedido, quando devidamente justificado.

Cláusula 37.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

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

c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, devidamente fundamentados e acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos aos serviços regionais do IDICT.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e feriados.

4 — A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justifiquem a adopção desse regime, mas não antes do termo do período autorizado.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma remuneração, calculada no valor de 50 % da sua remuneração base.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

Cláusula 39.^a

Obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

Cláusula 40.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando houver que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de um trabalhador com carácter permanente ou a termo certo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 41.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula 39.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho salvo se, excepcionalmente, houver necessidade de prolongar este período;
- c) O número de horas igual ao período normal de trabalho, se o trabalho suplementar for prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 40.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 2 da cláusula 40.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 da mesma cláusula.

Cláusula 42.^a

Remunerações do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 100, se o trabalho for diurno;
- b) 150, se o trabalho for nocturno.

2 — Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual da refeição do trabalhador, este terá direito ao pagamento da mesma mediante apresentação do recibo.

3 — Desde que não haja coincidência entre o termo do trabalho e o horário de transporte colectivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência do trabalhador.

4 — O valor da remuneração horária será calculado de acordo com a fórmula $RHT = \{RM \times 12\} : (52 \times N)$, sendo RM o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 43.^a

Remuneração por turnos

As entidades patronais que tenham serviço permanente efectuado por turnos são obrigadas a pagar aos seus trabalhadores que preencham os 1.º e 3.º turnos de cada dia um acréscimo de, respectivamente, 50 e 30 sobre a remuneração base durante o tempo que efectuem esse serviço.

Cláusula 44.^a

Descanso compensatório decorrente da prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, feriados ou equiparados, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, salvo acordo bilateral em contrário, tendo direito a uma remuneração que não poderá ser inferior à correspondente a um dia de trabalho suplementar, ainda que não atinja esse período de tempo.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 45.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue por mais de quatro horas ou termine depois das 2 horas do dia seguinte, o trabalhador fica automaticamente dispensado do serviço nesse dia e não poderá voltar a efectuar trabalho nocturno antes do decurso de dois dias.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

Cláusula 46.^a

Princípios gerais

1 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce com carácter regular e permanente as suas funções.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferência colectiva por mudança total de um estabelecimento ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalhador tem o seu posto de trabalho, devendo os termos desta revestir forma escrita.

2 — No caso previsto no número anterior o trabalhador, querendo, pode rescindir com justa causa o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

Cláusula 48.^a

Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 49.^a

Direitos do trabalhador em caso de transferência

1 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, nomeadamente a diferença dos transportes para o novo local de trabalho.

2 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local onde habitualmente o trabalhador exerce a sua actividade profissional.

Cláusula 51.^a

Deslocações

Sempre que deslocado em serviço o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Alimentação e alojamento, quando tal tiver lugar, mediante apresentação de documentos comprovativos e justificativos das despesas realizadas;

b) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período normal de trabalho;

c) Transporte adequado;

d) Os trabalhadores que não possam regressar à sua residência no mesmo dia terão direito, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a um subsídio correspondente a uma hora e trinta minutos de trabalho suplementar, sobre a retribuição que lhes seja devida;

e) O tempo gasto nas viagens, tanto de ida como de regresso, será pago como se de trabalho efectivo se tratasse, considerando-se como hora completa a que exceder quinze minutos.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

Definição e âmbito

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

2 — A remuneração mensal certa mínima é a que consta do anexo III.

3 — Por aplicação da presente tabela salarial, nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a € 12,50 em relação ao seu vencimento base.

Cláusula 53.^a

Local e forma de pagamento

1 — A retribuição deve ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local, nomeadamente através de transferência bancária.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual à sua retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 10 de Dezembro de cada ano.

3 — No ano de admissão os trabalhadores receberão a importância proporcional aos meses completos de trabalho que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro desse mesmo ano.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou o motivo invocado, a empresa pagará ao trabalhador na data da cessação do contrato a importância proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal igualmente proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da suspensão.

6 — Os trabalhadores doentes, com baixa devidamente comprovada, na data do vencimento deste subsídio, manterão o direito ao mesmo se o tempo de doença for inferior a 60 dias; sendo superior, receberão proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

7 — Considera-se mês completo de trabalho para efeitos desta cláusula a fracção de 15 dias de trabalho efectivamente prestado ou de duração superior.

Cláusula 55.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, no valor de 3 da remuneração do nível v da tabela de remunerações, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

3 — As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva, salvo quando esta exceda a soma do vencimento base acrescido das diuturnidades vencidas.

Cláusula 56.^a**Abono para falhas**

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VIII da tabela de remunerações mínimas constante do anexo III.

Cláusula 57.^a**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, pago no final do mês a que respeita.

2 — Em cada ano o subsídio será igual ao valor limite que vier a ser fixado para efeitos de isenção fiscal.

3 — O subsídio de refeição não será obrigatório nos dias em que a entidade patronal suporte directamente o custo da respectiva refeição.

4 — O subsídio de refeição não acresce aos subsídios de férias e de Natal, nem entrará no cálculo de qualquer outra retribuição devida ao trabalhador.

CAPÍTULO VIII**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 58.^a****Feriados**

1 — 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.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;

c) Quaisquer outros dias em que estejam encerrados os serviços aduaneiros.

3 — A empresa concederá tolerância de ponto nos seguintes dias:

- a) Quinta-Feira Santa (no período da tarde);
- b) 24 de Dezembro (todo o período normal de trabalho diário).

Cláusula 59.^a**Férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas de 23 dias úteis, a gozar em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

4 — No ano da sua admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias igual a dois dias por cada mês de trabalho, contados até 31 de Dezembro desse ano, podendo os dias de férias a que tem direito ser gozados até ao final do 1.º semestre do ano subsequente.

5 — O trabalhador contratado a termo cuja duração do contrato inicial ou renovado não atinja um ano tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo do trabalho prestado.

6 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 1 de Março do ano em que vão ser gozadas.

Cláusula 60.^a**Marcação do período de férias**

1 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo cabe à empresa elaborar o mapa de férias e marcar estas, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais, pela ordem indicada, dentro do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano civil.

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

4 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

Cláusula 61.^a**Alteração do período de férias**

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — Se, depois de fixado o período de férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, em valor nunca inferior a 50 % da totalidade do subsídio de férias, salvo se tiver havido acordo por escrito do trabalhador na referida alteração.

Cláusula 62.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

3 — A retribuição das férias e do respectivo subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se projecte ao longo do período em que aquelas são gozadas ou se reporte, em termos de efeitos, a período anterior.

Cláusula 63.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo de empresa, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 64.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 65.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho, os períodos de ausência serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 66.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados, por cinco dias seguidos;

c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;

d) Pelo tempo necessário ao exercício da actividade decorrente das funções exercidas pelo trabalhador na qualidade de dirigente de associações sindicais e instituições de segurança social, de delegado sindical ou membro das comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) Por parto da mulher, o pai tem direito até cinco dias úteis, podendo gozá-los seguidos ou interpolados;

g) Doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) Pelo tempo necessário ao desempenho de missões de representação nacional;

i) Sete horas e trinta minutos mensais para tratar de assuntos particulares;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda da retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula 66.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros das comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;

c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, as que excedam 15 dias por ano civil, no caso de a pessoa assistida ser menor de 12 anos ou ter idade superior a 70 anos, ou 5 dias por ano civil, no caso de qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

Cláusula 68.^a

Comunicação das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas por escrito à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas por escrito à empresa logo que possível e pela via mais expedita.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

5 — Exceptuam-se do número anterior as faltas por motivo de doença passageira que não excedam um dia e desde que não ultrapassem o limite máximo de três faltas anuais.

Cláusula 69.^a

Faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar, nomeadamente para desconto da retribuição e da antiguidade do trabalhador faltoso, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia em falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

5 — O valor do dia, para efeitos de desconto das faltas não justificadas, é calculado em cada mês de acordo com a fórmula $Rm/30$, sendo Rm a remuneração mensal ilíquida e 30 o número de dias.

Cláusula 70.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinam perda de retribuição, a qual poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de um período de 15 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido pela empresa ou por qualquer superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 72.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa, em função da prática de ilícito disciplinar, pode aplicar aos seus trabalhadores as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Com excepção da sanção de repreensão e da repreensão registada, em que a audiência prévia do trabalhador é sempre obrigatória, a aplicação das restantes sanções descritas nas alíneas c) e d) do n.º 1 fica dependente da instauração e conclusão de processo disciplinar.

3 — A condução e conclusão do processo disciplinar compete à empresa, tendo por base as normas legais.

Cláusula 73.^a

Prescrição do procedimento disciplinar

1 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a infracção foi praticada.

2 — Prescreverá igualmente se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 74.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

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

CAPÍTULO X

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

Formas de cessação do contrato

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa a título de justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à entidade patronal.

3 — Em tudo o mais respeitante às formas da cessação do contrato e seus efeitos, aplica-se o regime geral em vigor.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 76.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa proporcionará aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação, evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2 — Os menores serão submetidos aos exames médicos previstos na lei, com vista à certificação da sua capacidade física e psíquica, adequada ao exercício das suas funções e à prevenção de que do exercício destas não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

4 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 77.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, e cursos de formação profissional, beneficiando dos seguintes direitos:

a) Redução do seu horário semanal até seis horas, se assim o exigir o respectivo horário escolar, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;

b) Ausência, sem perda de retribuição, até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior;

c) No caso de prestação de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar;

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

e) Marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, sem que daí resulte comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, podendo fazê-lo em dias seguidos ou interpolados.

2 — Não é obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção de cursos ou conhecimentos, sem prejuízo de serem proporcionadas ao trabalhador oportunidades de promoção profissional.

Cláusula 78.^a

Licença de maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade.

7 — Durante a licença por maternidade a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito.

8 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

Cláusula 79.^a

Outros direitos da mãe

1 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera e lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde do feto.

2 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

3 — A trabalhadora tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho durante duas horas, repartidas, no máximo, por dois períodos distintos, até o filho perfazer 1 ano.

4 — Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período de trabalho, sem diminuição da retribuição e de quaisquer regalias.

Cláusula 80.^a

Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 78.^a, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO XII

Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Cláusula 82.^a

Exames e inspeções médicas

1 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

2 — Devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

- a) Exame de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 20 dias seguintes;
- b) Exames periódicos, anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — Para completar a sua observação e formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico de trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais, pode, quando se justifique, alterar, reduzindo ou alargando, a periodicidade dos exames, sem deixar, contudo, de os realizar dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido sub-

metido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 83.^a

Incapacidade permanente ou parcial

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas; se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa a incapacidade, for inferior à retribuição líquida auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença. Caso a reconversão não seja possível, será paga pela entidade patronal a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa. Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária, a entidade patronal pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 84.^a

Morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge sobrevivente, filhos menores ou dependentes, além da retribuição do mês em que se verifique o falecimento, outro mês de retribuição a título de subsídio.

2 — Este pagamento será efectuado dentro do prazo de 30 dias após o falecimento.

Cláusula 85.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — As entidades patronais concederão aos trabalhadores complementos de subsídio de doença que cubram a diferença entre o subsídio recebido da segurança social e a remuneração que lhes caberia se ao serviço estivessem, por um período máximo de nove meses, observando-se posteriormente o regime decorrente do regulamento da segurança social.

2 — Quando o trabalhador não tiver direito ao subsídio de doença atribuído pela segurança social, as entidades patronais ficam obrigadas a pagar a totalidade da retribuição líquida, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 — Em caso de assistência por hospitalização de filhos menores até 12 anos de idade, inclusive, a empresa pagará o complemento de subsídio atribuído e ou o valor da remuneração do período em causa.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 86.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1 — É constituída uma comissão paritária por dois representantes efectivos de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados, não tendo estes direito a voto.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto, que exercerá as respectivas funções na ausência ou impedimento daquele.

3 — Após o início de vigência do AE, cada uma das partes indicará por escrito à outra, dentro do prazo de 30 dias, os nomes dos membros efectivos e suplentes, considerando-se constituída a comissão paritária a partir do respectivo conhecimento.

4 — As partes podem substituir os respectivos membros em qualquer momento, por simples informação escrita de uma parte à outra.

5 — O local, calendário e regime de funcionamento da comissão paritária serão definidos pelas partes na sua primeira reunião.

6 — São atribuições da comissão paritária a interpretação das disposições convencionadas e a integração das lacunas.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

8 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às partes outorgantes nos mesmos termos do AE de que são parte integrante, para o que deverão ser remetidas, para efeitos de depósito e publicação, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 87.^a

Manutenção de direitos e regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer direitos ou regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 88.^a

Princípio de favorabilidade

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o presente AE considera-se para todos os efeitos globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que substitui.

Cláusula 89.^a

Remissão para a lei do contrato de trabalho

O enquadramento legal de matérias não tratadas no âmbito deste AE susceptíveis de o serem será feito em sede do regime jurídico do contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Categorias profissionais (m/f) e definição de funções

Ajudante de despachante oficial. — Auxilia o despachante oficial nos actos referentes às declarações e à tramitação aduaneira, dentro ou fora das alfândegas.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de vendas ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão ou de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções similares.

Chefe de escritório. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares.

Cobrador. — Procede fora do escritório a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Quando menor de 18 anos de idade é designado por paquete.

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

Escriturário. — Dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de correspondência, valores e materiais diversos; prepara, junta e ordena elementos para consulta; efectua cálculos diversos; minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo; utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Fiel de armazém. — Assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando as entradas e saídas do mesmo.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual

e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Superintende os serviços de contabilidade e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Neste caso, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Motorista. — Conduz uma viatura e zela pela sua boa conservação.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe os programas; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; estabelece instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Prospecção de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características de mercado a que se destina e, de acordo com as tabelas em vigor na empresa, apresenta as respectivas propostas.

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

Servente de armazém. — Executa as ordens dadas pelo fiel de armazém, nos seus serviços específicos, e cuida do arrumo das mercadorias.

Subchefe de secção/escriturário principal. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e substitui-o nos seus impedimentos.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados.

Trabalhador de limpeza. — Executa as tarefas adequadas com vista à limpeza das instalações e equipamentos.

ANEXO II

Acessos

1 — O ingresso nas profissões de ajudante de despachante, escriturário e operador de computador pode ser precedido de estágio.

2 — Logo que complete um ano de estágio, o trabalhador ingressará no nível mais baixo da categoria profissional para que estagiou.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário logo que completem dois anos de permanência naquelas categorias ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior.

4 — O ajudante de despachante III logo que complete dois anos de permanência na categoria ingressa automaticamente na categoria profissional imediatamente superior.

5 — O acesso a ajudante de despachante I far-se-á mediante o desempenho profissional do trabalhador, tendo em vista a sua capacidade técnica na execução plena das declarações aduaneiras, assim como na análise da legislação comunitária, pauta aduaneira comum, política agrícola comum e impostos especiais de consumo.

6 — Os ajudantes de despachante presentemente ao serviço serão reclassificados de acordo com a sua antiguidade na categoria.

7 — Os praticantes de despachante presentemente ao serviço serão reclassificados em ajudante de despachante III, desde que tenham mais de um ano de antiguidade na categoria.

ANEXO III

Remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório	1 067
II	Ajudante de despachante I Chefe de divisão Programador de informática Tesoureiro	1 025
III	Chefe de secção Guarda-livros	872
IV	Ajudante de despachante II Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Fiel de armazém Secretário Subchefe de secção	835
V	Caixa Operador de computador Primeiro-escriturário Prospecção de vendas	744

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
VI	Ajudante de despachante III Motorista Segundo-escriurário	678
VII	Cobrador Empregado de serviços externos	566
VIII	Telefonista Terceiro-escriurário	543
IX	Contínuo. Estagiário Servente de armazém	484
X	Paquete	454
XI	Trabalhador de limpeza	426

Lisboa, 18 de Março de 2008.

Pela António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.^{da}:

António Manuel Rodrigues Fernandes, sócio gerente.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

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

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIN-DECES/UGT:

Amadeu de Jesus Pinto, presidente da comissão fiscalizadora de contas, mandatário.

Pelo STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

Vítor Manuel Pereira Martins, membro da direcção.

Álvaro Manuel Pereira de Meneses, membro da direcção.

Depositado em 18 de Julho de 2008, a fl. 15 do livro n.º 11, com o n.º 193/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a PORT' AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa PORT' AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., cujo sector de actividade económica é o de gestão de outros resíduos e actividades relacionadas, n. e. (CAE 90003, IRCT 45717, MSST/DEEP — Estatística), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2 — Independentemente da data da publicação, o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2008.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 180 dias para as categorias previstas no grupo I do anexo I, de 90 dias para as categorias do grupo II e de 60 dias para as restantes categorias profissionais, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio e pagamento de qualquer indemnização.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

6 — (*Mantém-se.*)
 7 — Para os trabalhadores em trabalho suplementar igual ou superior a quatro horas a empresa obriga-se a

pagar a refeição ao trabalhador no montante previsto na cláusula 48.^a, n.º 1.

8 — (*Mantém-se.*)

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Categoria profissional	Vencimento em euros		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
I	Chefe de turno	1 086,88	1 388,71	1 690,71
	Técnico de instrumentação e controlo			
	Encarregado de sector eléctrico			
	Encarregado de sector mecânica			
II	Fogoeiro	908,61	1 029,75	1 332,75
	Electricista			
	Mecânico			
	Electromecânico			
	Operador unidade de inertização			
	Fiel de armazém			
III	Secretária	736,43	859,18	994,19
	Manobrador de pontes rolantes			
	Operador de máquinas			
	Operador de báscula			
IV	Vigilante	654,27		
	Trabalhador(a) de limpeza			

Porto, 14 de Julho de 2008.

Pela PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.:

José Manuel Fonseca e Silva de Melo Bandeira, presidente do conselho de administração.

António Ernesto Simões Correia, administrador.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:

Carlos Alberto Dias Costa, mandatário.

Jorge Manuel Silva Lopes, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., cujo sector de actividade económica é o de gestão de outros resíduos e actividades relacionadas, n. e. (CAE 90003, IRCT 45717, MSST/DEEP — Estatística), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representa-

dos pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2 — Independentemente da data da publicação, o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2008.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

São condições de admissão:

- Idade mínima legal;
- Habilitações literárias mínimas.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 180 dias para as categorias previstas no grupo I do anexo I, de 90 dias para as categorias do grupo II e de 60 dias para as restantes categorias profissionais, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio e pagamento de qualquer indemnização.

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

3 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo II.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal

A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Trabalho a termo

O regime jurídico do contrato individual de trabalho a termo é o previsto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

1) Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;

2) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

3) Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança do trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

4) Assegurar a todos os trabalhadores, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas;

5) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;

6) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com a sua capacidade física;

7) Prestar aos delegados sindicais, quando pedido, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste AE;

8) Facultar a consulta de processos individuais sempre que o respectivo trabalhador o solicite;

9) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada pelo trabalhador à hierarquia, por escrito, no mais curto espaço de tempo.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

1) 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;

2) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas de trabalho;

3) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou modificar unilateralmente as condições de trabalho de qualquer trabalhador;

4) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem por ela indicado;

5) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

6) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da sua antiguidade;

7) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1) Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;

2) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhe está confiado;

3) Observar e fazer observar as determinações dos seus superiores, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;

4) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

5) Prestar aos colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos em matéria de serviço se por eles solicitados;

6) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

7) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

8) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

9) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalhoCláusula 12.^a**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE não poderá exceder em média trinta e sete horas semanais para os trabalhadores de horário normal e trinta e quatro horas semanais para os trabalhadores em regime de turnos, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — A duração de trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.

3 — Poderão exceptuar-se às disposições do número anterior os horários de profissionais em exercício de funções que não se compadeçam com aquele regime. Nesse caso, a prática de intervalos de duração diferente só poderá iniciar-se após aprovação do horário respectivo pelas entidades competentes.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos tomarão as suas refeições no local de trabalho, tendo trinta minutos para o efeito, que contará como tempo de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

5 — Os horários de trabalho só poderão ser alterados com o acordo prévio dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a**Horário de trabalho — Definição e princípio geral**

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso diário.

2 — No caso de trabalho por turnos em que não há paragem de equipamentos, as interrupções de trabalho são consideradas trabalho efectivo sempre que o trabalhador, durante a interrupção, se encontra no espaço habitual de trabalho, ou próximo desse espaço, e mantém disponibilidade para voltar ao seu posto de trabalho caso ocorra qualquer problema nos equipamentos a seu cargo.

3 — O estabelecimento e modificação de horários de trabalho é da competência da empresa, que a exercerá nos termos da lei e do presente AE.

4 — Previamente ao estabelecimento ou à modificação de horários de trabalho, deverão ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores (comissão de trabalhadores, ou comissão intersindical ou comissão sindical da empresa).

Cláusula 14.^a**Trabalho por turnos**

1 — Sempre que numa instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo nos casos em que a lei expressamente o proíba.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a respectiva escala.

3 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos, devidamente autorizada e visada pelas entidades competentes.

4 — São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores desse regime desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizadas. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. daquelas trocas não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.

5 — Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico de trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal logo que possível. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador ou a empresa recorrer a junta médica constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro por aqueles dois.

6 — Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para o horário normal devido a qualquer incapacidade física, acidente de trabalho, doença profissional ou por conveniência da empresa, cessam as regalias do regime de turnos, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte:

a) Quando à data da mudança definitiva para o horário normal o trabalhador já tiver atingido 20 anos de prestação de trabalho no regime de turnos ao serviço da empresa ou 55 anos de idade manter-se-á ainda, por um prazo de 12 meses a retribuição do subsídio previsto na cláusula 47.^a

Cláusula 15.^a**Isenção do horário de trabalho**

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e com o acordo dos trabalhadores, os que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

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

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo, a uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Os trabalhadores isentos devem constar dos horários afixados, devidamente identificados com a sua condição.

Cláusula 16.^a**Trabalho suplementar**

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a acorrer a acréscimos de trabalho eventuais e ou pontuais, por forma a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa ou danos directos e imediatos sobre pessoas, instalações, equipamentos ou matérias-primas.

4 — O trabalho suplementar deve, em princípio, ser decidido pela hierarquia.

5 — O trabalhador que prestar trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado terá direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado. Este descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas iguais ao período normal de trabalho realizado e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

6 — Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas suplementares, ou quando trabalhe dezasseis horas consecutivas, terá direito a um dia de descanso, que pode ser gozado nesse período normal ou nos termos do disposto na cláusula 20.^a

7 — Para os trabalhadores em trabalho suplementar igual ou superior a quatro horas a empresa obriga-se a pagar a refeição ao trabalhador no montante previsto na cláusula 48.^a, n.º 1.

8 — O tempo a despendar com a refeição previsto nesta cláusula será o mínimo indispensável, no máximo de uma hora, e será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 18.^a

Regime de prevenção

1 — A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, com excepção dos trabalhadores que, à data da assinatura do presente acordo, estejam a praticar esse regime.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um dia de descanso por semana e ao regime de descanso complementar.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado como dia de descanso complementar e o domingo como dia de descanso obrigatório.

3 — Os dias de descanso semanal só poderão deixar de ser o sábado e o domingo para aqueles trabalhadores que sejam necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos sem prejuízo da produção.

4 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

5 — Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos será garantido um mínimo de quatro folgas em cada quatro semanas de trabalho, devendo uma dessas folgas abranger obrigatoriamente um sábado e um domingo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

Todo o trabalhador que em dia de descanso semanal obrigatório preste serviço não inferior a quatro horas terá direito a um dia completo de descanso que, em princípio, deverá ser gozado nos três dias seguintes, excepto se outro prazo for acordado entre a chefia do serviço e o próprio trabalhador.

Cláusula 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São ainda considerados feriados o feriado municipal do local de trabalho e o dia 24 de Dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

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

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

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e no n.º 2 da cláusula 37.^a

Cláusula 23.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Cumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

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

Cláusula 26.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores.

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

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

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 27.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova

marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendido neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 28.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se na data indicada para o início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará férias de acordo com o estipulado na cláusula 26.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico dos serviços médico-sociais.

Cláusula 29.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na cláusula 23.^a, n.º 2.

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

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

Cláusula 30.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos na legislação em vigor e neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 32.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador por períodos iguais ou inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por um período inferior ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, até perfazerem uma hora, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a quinze minutos diários, não podendo exceder em alguma situação vinte minutos mensais.

Cláusula 33.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

b) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

c) Necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

d) Prática de actos no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a lei e este AE;

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

f) Casamento de filhos, durante um dia;

g) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, enteados, adoptantes e adoptados, durante cinco dias consecutivos;

h) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados e pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

i) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, que serão utilizados, segundo a conveniência do trabalhador, no prazo máximo de 30 dias após o nascimento;

j) Para prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.^a;

k) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente pelo tempo previsto na lei;

l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

m) Até dois dias, para viagem no caso de falecimento de familiares ou de nascimento de filhos.

3 — As faltas previstas nas alíneas *g)* e *h)* do n.º 2 serão dadas a partir da altura em que o trabalhador delas tiver conhecimento.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *d)* do n.º 2 serão consideradas após recepção por parte da empresa de um documento comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos.

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

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, incluindo a retribuição.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 34.^a, na parte que excederem os créditos previstos na cláusula 66.^a

3 — Nos casos previstos na alínea *b)* do n.º 2 da cláusula 34.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 38.^a

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2 — Incorre ainda em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, no período de um ano

ou faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 37.^a

Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, à categoria e às demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — É garantido lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar o serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro do prazo de 15 dias apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado por doença ou acidente, casos em que retomará o serviço logo que cessem tais impedimentos.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitem, devendo desse facto dar conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

4 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador continuará obrigado a guardar lealdade à empresa e só poderá iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado durante aquele período se a licença for concedida, por escrito, especificamente para o efeito.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalhoCláusula 40.^a**Conceito de retribuição**

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

Cláusula 41.^a**Local, forma e data de pagamento**

1 — A empresa efectuará o pagamento da retribuição por transferência interbancária para a conta do respectivo trabalhador, salvo se outro for acordado pelas partes.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo no qual figurem a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, às horas de trabalho suplementar, às horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriados e aos subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento de qualquer retribuição será sempre feito até ao fim do último dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 42.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de montante igual ao da sua remuneração de base mensal, acrescida do subsídio de turno e da compensação por isenção de horário de trabalho, quando aplicável, que deverá ser pago juntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço em 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano de admissão.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Os trabalhadores que tenham um número de faltas não superior a 60 dias em cada ano civil têm direito ao subsídio de Natal por inteiro.

5 — No caso de ultrapassar o limite de faltas previsto no número anterior os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 43.^a**Subsídio de férias**

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual ao da sua remuneração base mensal, acrescido do subsídio de turno e da compensação por isenção do horário de trabalho, quando aplicável, correspondente ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, salvo se entretanto cessar o contrato de trabalho.

3 — O subsídio de férias será pago pela empresa de uma só vez, juntamente com a retribuição do mês de Maio, independentemente da altura em que cada trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 44.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- 1.^a e 2.^a hora — 75 %;
- 3.^a hora e seguintes — 100 %;
- Horas nocturnas — 125 %.

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

$$\frac{(\text{Salário mensal} + \text{subsídio de turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que for chamado a prestar trabalho suplementar o trabalhador tem direito a transporte facultado pela empresa ou, em alternativa, ao valor dos quilómetros calculado nos termos da cláusula 54.^a

4 — Para os efeitos do número anterior o valor do transporte será calculado a partir da e para a residência oficial do trabalhador.

Cláusula 45.^a**Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida de 200 %.

2 — O trabalho prestado em feriados obrigatórios dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida de 150 %.

Cláusula 46.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação ao trabalho equivalente realizado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores em regime de dois ou três turnos só será devida a remuneração do trabalho nocturno se esta mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno.

Cláusula 47.^a**Subsídio de turno**

São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este AE que trabalham ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

Dois turnos — 15 % do vencimento de base;

Três turnos ou laboração contínua — 30 % do vencimento de base.

Cláusula 48.^a**Subsídio de alimentação**

1 — A todos os trabalhadores será concedido um subsídio de alimentação no valor de 0,55 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, por cada dia de trabalho.

2 — O subsídio de alimentação previsto no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas igual a metade da duração do seu período de trabalho diário.

Cláusula 49.^a**Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, no valor de 1 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 50.^a**Subsídio de salubridade**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de salubridade no valor de 1,7 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, sempre que prestem trabalho em condições consideradas difíceis, durante um período de tempo suficientemente representativo, como em intervenções nas fossas, no manuseamento de cinzas, na limpeza no interior das caldeiras (grelhas, economizadores), etc., conforme estipulado na tabela seguinte:

Local/atividade	Quantidade/tempo
Manuseamento directo de resíduos na zona da fossa RSU, nomeadamente aquando da limpeza dos pólipos de garras bem como da zona imediatamente adjacente às tremonhas de alimentação.	Uma salubridade por cada fracção de duas horas e meia de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Permanência na zona da fossa RSU ou tremonhas de alimentação para a realização de trabalhos diversos.	Uma salubridade por cada fracção de quatro horas de trabalho, consecutivo ou interpolado, até ao limite de 10 salubridades mensais.
Trabalhos no interior das caldeiras ou outros reservatórios.	Uma salubridade por cada dia inteiro de permanência ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Intervenção no interior do caixão de ar sob a grelha, com a instalação em serviço.	Uma salubridade por cada intervenção.
Limpeza das condutas na zona dos alimentadores, envolvendo manuseamento directo de resíduos.	Uma salubridade por cada dia de intervenção ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Manutenção corrente das condutas de extracção dos finos sob a grelha (limpeza das <i>clapets</i>).	Uma salubridade por cada mês de trabalho realizado ou somatório de fracções equivalente a um mês.
Substituição dos <i>big-bags</i> de carvão activo.	Uma salubridade ao atingir-se cada conjunto de três substituições, no mesmo mês, ou em meses distintos.
Desbloqueamento e remoção de depósitos de produtos em equipamentos que envolva o contacto directo com resíduos, cinzas, cal, carvão activo, etc.	Uma salubridade por cada fracção de quatro horas de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Manutenção corrente da unidade de inertização de cinzas, incluindo a limpeza dos respectivos reactores.	Uma salubridade por cada semana de trabalho realizado.
Realização da limpeza do <i>hall</i> das escórias.	Duas salubridades por cada mês de trabalho realizado ou somatório de fracções equivalente a um mês.

2 — Para além do disposto no número anterior, poderá haver lugar à atribuição de uma salubridade noutras circunstâncias que não as mencionadas, sempre que o superior hierárquico considere que foi realizado um trabalho mediante condições excepcionais de exposição a temperaturas elevadas, ambientes carregados, sujidade significativa, grande esforço físico, ou em que se tenham obtido resultados muito meritórios.

Cláusula 51.^a**Subsídio de transporte**

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 3,27 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3.

Cláusula 52.^a**Retribuição de prevenção**

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a 9,4 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, por

cada semana que esteja de prevenção, sendo-lhe garantida, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste AE, bem como as deslocações nos termos da cláusula 54.^a

Cláusula 53.^a**Compensação por deslocações**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos.

2 — Quando não se aplique o disposto no número anterior, deverá observar-se o disposto nos números seguintes.

3 — Aos trabalhadores que estejam deslocados do seu local habitual de trabalho será processada uma importância diária igual a sete terços do valor do subsídio de alimentação, arredondada esta importância para o cêntimo mais próximo.

4 — Sempre que o trabalhador tiver direito à compensação prevista no n.º 3 perde o direito aos subsídios de alimentação previstos na cláusula 48.^a e no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Deslocações

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura própria a empresa pagará o valor máximo permitido para efeitos de não tributação em IRS.

Cláusula 55.^a

Exercício das funções melhor remuneradas

1 — O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração será retribuído de acordo com essas funções. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia.

2 — Se a substituição for superior a 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, o substituto manterá o direito ao provimento definitivo das funções de mais alta remuneração, sem prejuízo, no entanto, do exercício das funções que antes lhe competiam. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Disposição geral

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, o contrato individual de trabalho pode cessar por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- Despedimento colectivo;
- Rescisão do trabalhador.

2 — As situações em que pode ocorrer a cessação do contrato de trabalho nos casos atrás definidos, os prazos, indemnizações e restantes disposições são os constantes dos diplomas legais em vigor que regulamentam a cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 57.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa da segurança social não superior a 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento de base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2 — O subsídio de doença recebido da segurança social somado com o complemento pago pela empresa não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3 — Nos 30 dias imediatos ao recebimento do subsídio de doença da segurança social, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para os efeitos de acertos de montantes.

4 — No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio de doença atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

Cláusula 58.^a

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

1 — Durante o período de incapacidade temporária a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento de base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2 — O subsídio pago pela companhia de seguros somado com o complemento pago pela empresa não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3 — Nos 30 dias imediatos ao recebimento do subsídio de doença da companhia de seguros, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para efeitos de acertos de montantes.

4 — No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

Cláusula 59.^a

Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade parcial permanente

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora ao serviço da empresa deverá ser mantido no lugar que ocupava e, na impossibilidade de o desempenhar, deve a empresa procurar a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2 — O trabalhador naquela situação transitará para a nova função, devendo, no entanto, no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador passa à situação de reforma por invalidez, sendo no entanto essa decisão da competência das instituições legais.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está consignado na lei em vigor.

2 — Para além das regalias previstas na lei, pode ainda a empresa dispensar, de acordo com a disponibilidade do serviço, os trabalhadores-estudantes para a frequência das aulas, até ao montante máximo de oito horas por semana e com compensação do tempo em excesso, em relação aos limites previstos na legislação em vigor, na mesma semana.

Cláusula 61.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar e ao retomar o seu lugar na empresa, após um mês de readaptação, serão dadas ao trabalhador a categoria e retribuição que lhe caberiam se tivesse estado ao serviço ininterruptamente.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á adaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e do vencimento adequados.

Cláusula 62.^a

Condições particulares de trabalho

Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 60 anos serão garantidos, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, em cada ano, cinco dias de licença, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

CAPÍTULO X

Actividade sindical

Cláusula 63.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pelo disposto na lei aplicável, designadamente nos termos das cláusulas seguintes.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 64.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que estejam assegurados os serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior 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.

3 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade

de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou por 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelo delegado sindical, quando não existirem comissão intersindical ou sindical, ou ainda pelo sindicato respectivo.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e as horas em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes sindicais, ou seus representantes até ao máximo de dois, expressamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões, desde que comuniquem à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 65.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, em local apropriado e para o efeito reservado por esta, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respectivo.

Cláusula 66.^a

Crédito de horas

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

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 1, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

6 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

7 — Os limites máximos de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nos números anteriores são os previstos na lei, considerando-se para todos os efeitos um mínimo de dois delegados.

Cláusula 67.^a**Cotização sindical**

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das cotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 68.^a**Direito à greve**

Nos termos da lei, é assegurado aos trabalhadores o direito à greve.

CAPÍTULO XI**Disciplina****Cláusula 69.^a****Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto culposo praticado pelo trabalhador com violação dos deveres profissionais e inobservância da lei e deste AE; a violação de deveres é considerada infracção, quer consista em acção quer em omissão, mesmo que dessa acção ou omissão não tenham resultado danos ou prejuízos.

2 — A infracção prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 70.^a**Poder disciplinar**

1 — A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas pelo presente AE e com a legislação em vigor.

2 — O direito à acção disciplinar caduca passados 60 dias a contar da data em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 71.^a**Sanções disciplinares**

Conforme a gravidade da falta, as infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

Cláusula 72.^a**Processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar é elaborado nos termos da lei.

2 — O trabalhador disporá de um prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua defesa por escrito.

Cláusula 73.^a**Sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos expressos na lei e neste AE, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer outra sanção sob aparência de punição de outra falta até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior ou após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, ou à data da apresentação da candidatura a estas funções, quando as não venha a exercer, bem como por razões políticas ou ideológicas.

Cláusula 74.^a**Consequência das sanções abusivas**

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XII**Disposições finais e transitórias****Cláusula 75.^a****Comissão paritária**

1 — Com a entrada em vigor do presente AE é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da PORT'AMBIENTE, S. A., e dois representantes do SIFOMATE, que deverão ser indicados até 30 dias contados a partir da data da sua publicação.

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

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, constando da convocatória a ordem de trabalhos.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

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

Cláusula 76.^a**Carácter globalmente mais favorável do presente AE**

O presente AE é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que substitui.

Cláusula 77.^a**Manutenção de direitos adquiridos**

Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, nomeadamente baixa de retribuição e de quaisquer direitos ou regalias que beneficiem à data da sua entrada em vigor.

Declaração final dos outorgantes

1 — Nos termos e para os efeitos da alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os ar-

tigos 552.º e 553.º, serão abrangidos pelo presente acordo uma empresa (PORT' AMBIENTE) e 39 trabalhadores.

2 — Este AE altera o AE entre a PORT' AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SI-FOMATE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2004, e respectivas alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 35, de 22 de Agosto de 2005 e de 22 de Setembro de 2006, respectivamente.

ANEXO I**Tabela salarial**

Grupos	Categoria profissional	Vencimento em euros		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
I	Chefe de turno	1 086,88	1 388,71	1 690,71
	Técnico de instrumentação e controlo			
	Encarregado de sector eléctrico			
	Encarregado de sector mecânica			
II	Fogoeiro	908,61	1 029,75	1 332,75
	Electricista			
	Mecânico			
	Electromecânico			
	Operador unidade de inertização			
	Fiel de armazém			
III	Secretária	736,43	859,18	994,19
	Manobrador de pontes rolantes			
	Operador de máquinas			
	Operador de báscula			
IV	Vigilante	654,27		
	Trabalhador(a) de limpeza			

Nível 1 — profissionais em formação (período experimental).

Nível 2 — profissionais semi-qualificados (prazo máximo de 12 meses de permanência para as categorias do grupo I e de 6 meses para as categorias dos grupos II e III).

Nível 3 — profissionais qualificados.

ANEXO II**Definição de funções****Grupo I**

Chefe de turno. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

Encarregado de sector eléctrico/mecânico. — É o trabalhador que na sua área profissional é responsável pela

aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

Técnico de instrumentação e controlo. — É o profissional que programa, monta, repara e calibra equipamento de instrumentação industrial na oficina ou noutros locais da instalação, utilizando aparelhagem adequada, bem como esquemas e outra documentação específica.

Grupo II

Electricista. — Possuindo a qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Electromecânico. — Possuindo a qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade onde está inserido, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Fiel de armazém. — Procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação, da conservação e do fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências bem como sobre danos e perdas, colaborando com o superior hierárquico no controlo de *stocks*.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento. Colabora directamente com o chefe de turno.

Mecânico. — É o trabalhador oficial capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e dos equipamentos das áreas a que presta assistência.

Operador unidade de inertização. — Possuindo a qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade onde está inserido, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Secretária. — Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, ligações telefónicas, envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno, anuncia e presta informações a visitantes.

Grupo III

Manobrador de pontes rolantes. — É o responsável pela gestão da fossa de RSU, controlando a recepção dos resíduos e alimentação dos fornos.

Operador de balança. — É o trabalhador que gere e controla as pesagens dos RSU e as entradas e saídas de viaturas.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que conduz e opera veículos motorizados e executa várias tarefas relacionadas com a manutenção e a conservação dos locais.

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

Grupo IV

Trabalhador(a) de limpeza. — Executa o serviço de limpeza das instalações no edifício administrativo.

Porto, 14 de Julho de 2008.

Pela PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.:

José Manuel Fonseca e Silva de Melo Bandeira, presidente do conselho de administração.

António Ernesto Simões Correia, administrador.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:

Carlos Alberto Dias Costa, mandatário.

Jorge Manuel Silva Lopes, mandatário.

Depositado em 25 de Julho de 2008, a fl. 16 do livro n.º 11, com o n.º 202/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SPA — Sociedade Portuguesa de Autores, C. R. L, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração do AE publicado do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo aplica-se em todo o território nacional e obriga, de um lado, a Sociedade Portuguesa de Autores, cuja actividade se dedica à gestão e promoção do direito de autor, doravante designada por cooperativa, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias e que nelas se venham a filiar que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas neste acordo e exerçam a sua actividade profissional no território da República Portuguesa.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º e com o artigo 15.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente acordo 134 trabalhadores e 1 empregador.

3 —

4 — A presente revisão altera as cláusulas indicadas, bem como o anexo III («Tabela salarial») do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11 de 22 de Março de 2007.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 10 —

Cláusula 53.^a**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de refeição desde que tenham prestado, pelo menos, meio dia de trabalho completo.

2 — Este subsídio não será considerado nos dias em que o trabalhador receba ajudas de custo para refeição.

3 — O subsídio referido nesta cláusula é de € 9,14 diários.

Cláusula 57.^a**Abonos para deslocações**

- 1 —
 2 —
 3 —

- a) Continente — € 98,40 por dia completo;
 b) Regiões Autónomas — € 117,44 por dia completo;
 c) Estrangeiro:

€ 169,19 por dia completo — escalões E a J;
 € 179,57 por dia completo — escalões A a D.

- 4 —
 5 —
 6 —

- a) Território nacional — € 12,98 por dia completo;
 b) Estrangeiro — € 25,95 por dia completo.

ANEXO III**Tabela salarial**

(1 de Janeiro de 2008)

Nível	Escala			
	1	2	3	4
A	1648	1752	1860	1929
B	1444	1544	1639	1695
C	1289	1365	1436	1483
D	1137	1204	1269	1302
E	1022	1080	1134	1166
F	920	970	1016	1039
G	820	862	913	934
H	697	749	802	815
I	619	658	695	707
J	602	609	617	628

ANEXO IV**Casa de Reguengos de Monsaraz****Níveis salariais**

Chefe de trabalhos auxiliares — € 420.
 Caseiro — € 383.

Lisboa, 8 de Maio de 2008.

Pela SPA — Sociedade Portuguesa de Autores:

José Jorge Alves Letria, administrador-delegado e mandatário.

José João dos Santos Águas Pontes, adjunto de administrador-delegado e mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, membro do secretariado e mandatária.

Emídio José Gonçalves David, mandatário.

Joaquim Bernardino Pereira Rego, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal:

Victor Manuel Nunes Monteiro, mandatário.

SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso, mandatária.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SI-TESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 28 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado: *Vitor Manuel Sousa Melo Boal* — *Joaquim Manuel Galhanas da Luz*.

Depositado em 25 de Julho de 2008, a fl. 16 do livro n.º 11, com o n.º 201/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (revisão global) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe o qual enferma de inexactidões impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1611 da citada publicação, a nota final n.º 2 do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, passará a ter a seguinte redacção: «A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B4.»

Em consequência, a nota n.º 2 do mesmo CCT passa a ser a nota n.º 3 e a ter a seguinte redacção: «A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B5.»

Na sequência da alteração das notas finais nos termos referidos, a nota n.º 3 do mesmo CCT passa a ser a nota n.º 4, com a seguinte redacção: «Os montantes retributivos constantes das tabelas B4 e BS são aplicáveis aos professores e educadores enquanto se mantiverem no exercício

efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos n.ºs 2 e 3 quando cessarem funções dessa natureza.»

Finalmente, por força das alterações referidas, a nota n.º 4 do CCT em causa passa a nota n.º 5; a nota n.º 5 passa a nota n.º 6; a nota n.º 6 passa a nota n.º 7; a nota n.º 7 passa a nota n.º 8 e a nota n.º 8 passa a nota n.º 9, todas mantendo a formulação inicial.

não foram os acordados pelas partes, que se corrigem do modo seguinte:

Nível 1 — onde está «2478» deverá ler-se «2477,50»;
Nível 2 — onde está «1876» deverá ler-se «1875,50»;
Nível 4 — onde está «1600» deverá ler-se «1599,50»;
Nível 5 — onde está «1436» deverá ler-se «1435,50»;
Nível 7 — onde está «1112» deverá ler-se «1111,50».

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe o qual enferma de inexactidões impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 408 da citada publicação, na formulação da cláusula 67.º, n.º 1, onde está «Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade, no valor de € 18,78 em 2006 e de € 19,23 em 2007, por cada ano de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades» deverá ler-se «Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade, no valor de € 18,78 em 2006 e de € 19,23 em 2007, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades».

Na epígrafe do anexo v, onde está «Tabela de remunerações mínimas de 1 de Janeiro a 1 de Dezembro de 2006» deverá ler-se «Tabela de remunerações mínimas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006».

A p. 411, a tabela B-4 relativa ao ano de 2007 contém igualmente alguns valores de remunerações mínimas que

AE entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, o título da convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e a p. 2668, onde se lê:

«AE entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Alteração salarial e outras.»

deve ler-se:

«AE entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.»

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

SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada a 16 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato da Manutenção do Metropolitano — SINDEM, adiante abreviadamente designado por SINDEM, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores da manutenção e outros nele filiados, que exerçam a sua actividade no Metropolitano de Lisboa e tem como seu âmbito geográfico o distrito de Lisboa.

Artigo 2.º

O SINDEM constitui-se por tempo indeterminado e tem a sua sede em Lisboa, na Rua de Amílcar Cabral, PMO II Calvanas.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

[...]

Artigo 4.º

- 1 —
- 2 — A democracia regula toda a orgânica da vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, concebendo-se e garantindo-se como tal o direito de tendência aos associados.

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Os corpos gerentes são:

- a)
- b)
- c) Conselho fiscal.

Artigo 16.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral eleitoral, de entre os sócios do Sindicato e que sejam sócios de pleno direito há pelo menos seis meses.

Artigo 24.º

1 — As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral, a solicitação da direcção ou a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados.

2 —

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 40.º-A

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros: um presidente, um vogal e um relator.

2 — Compete ao conselho fiscal examinar as contas e dar parecer sobre o balanço, as contas e o orçamento anual a apresentar pela direcção à assembleia geral.

3 — Os membros do conselho fiscal têm direito a voto, nas reuniões da direcção cuja ordem de trabalhos englobe o ponto anterior.

Artigo 58.º

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

9 — A campanha eleitoral para divulgação das listas e dos respectivos programas de acção decorrerá durante um período de oito dias até à antevéspera do acto eleitoral, período durante o qual as listas e programas serão afixados na sede do Sindicato.

Lisboa, 19 de Junho de 2008. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Registados em 19 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 36/2008, a fl. 117 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 26 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, e rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006.

Artigo 16.º

Competência

- 1 — (*Igual.*)

- a) (*Igual.*)
- b) (*Igual.*)
- c) (*Igual.*)
- d) (*Igual.*)
- e) (*Igual.*)

f) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que o conselho geral e a direcção, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e ainda sobre as que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

- 2 — (*Igual.*)

Artigo 18.º

Funcionamento da assembleia geral

- 1 — (*Igual.*)
- 2 — (*Igual.*)

3 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa unificada, da direcção, do conselho fiscal, do conselho de disciplina, de um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

- 4 — (*Igual.*)
- 5 — (*Igual.*)
- 6 — (*Igual.*)
- 7 — (*Igual.*)
- 8 — (*Igual.*)
- 9 — (*Igual.*)

Artigo 21.º

Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e, extraordinariamente, sempre que convocado pela direcção, pelo conselho fiscal, pelo conselho de disciplina, por um terço dos seus membros, por um mínimo de 10 % ou 200 dos sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

- 2 — (*Igual.*)
- 3 — (*Igual.*)
- 4 — (*Igual.*)
- 5 — (*Igual.*)
- 6 — (*Igual.*)
- 7 — (*Igual.*)
- 8 — (*Igual.*)
- 9 — (*Igual.*)

Artigo 22.º

Competência do conselho geral

Ao conselho geral compete velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões dos restantes órgãos e, em especial:

- a) (*Igual.*)
- b) (*Igual.*)
- c) (*Igual.*)
- d) (*Igual.*)
- e) (*Igual.*)
- f) (*Igual.*)
- g) (*Igual.*)
- h) (*Igual.*)
- i) (*Igual.*)
- j) (*Igual.*)
- k) (*Igual.*)
- l) (*Igual.*)
- m) (*Igual.*)
- n) (*Igual.*)
- o) (*Igual.*)
- p) (*Igual.*)
- q) (*Igual.*)
- r) (*Igual.*)

s) Deliberar sobre a criação e participação em sociedades, associações, fundações, mútuas e outras organizações congéneres, designadamente no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social, e eleger os representantes do Sindicato naquelas em que participe;

- t) (*Igual.*)
- u) (*Igual.*)

Artigo 41.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas pode ser feita por um mínimo de 10 % ou de 200 eleitores e consiste na

apresentação à mesa unificada, das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo individual de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinada por estes, termo e relação que devem constar de impressos normalizados fornecidos pela mesa unificada e rubricados pelo presidente.

- 2 — (Igual.)
- 3 — (Igual.)
- 4 — (Igual.)
- 5 — (Igual.)
- 6 — (Igual.)
- 7 — (Igual.)

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 56.º

Alteração dos estatutos

- 1 — (Igual.)
- 2 — (Igual.)
- 3 — O requerimento de alteração dos estatutos é da competência do conselho geral, sob proposta da direcção ou de um mínimo de 10% ou 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais

Artigo 58.º-A

Extinção e dissolução do sindicato

1 — Em caso de extinção do Sindicato, ou se a assembleia geral deliberar proceder à sua dissolução, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º, será nomeada uma comissão liquidatária que integrará os presidentes dos órgãos sociais em funções e três sócios, a indicar pelo conselho geral, sendo presidida pelo presidente da mesa unificada, que terá voto de qualidade.

2 — Compete à comissão liquidatária identificar os bens e património a liquidar, fazer cessar os contratos de trabalho com os colaboradores do Sindicato e outros contratos com fornecedores, bem como praticar os demais actos administrativos necessários àquele fim.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO II

Direito de tendência

Artigo 59.º

A constituição

No SNQTB podem ser constituídas tendências sindicais:

1 — Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa unificada, subscrito

por um mínimo de sete membros do conselho geral devidamente identificados, com o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de acção.

3 — A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa Unificada.

Artigo 59.º-B

Exercício

O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

1 — Possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do SNQTB.

2 — Estabelecer livremente a sua organização interna.

3 — Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o Sindicato, da seguinte forma:

a) Publicar dois comunicados por ano civil, no sítio da Internet do Sindicato, com a extensão máxima de 25 linhas cada;

b) No magazine do Sindicato, a partir do reconhecimento da tendência pela mesa unificada, publicar um texto de extensão não superior a meia página.

Artigo 59.º-C

Objectivos

Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objectivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

Artigo 59.º-D

Deveres

As tendências sindicais devem:

1) Exercer a sua acção com observância das regras democráticas;

2) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;

3) Impedir a instrumentalização partidária do Sindicato;

4) Não praticar quaisquer acções que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical independente.

Disposições transitórias

SECÇÃO III

Registados em 12 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 37, a fl. 117 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Eleição em 30 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2011.

Direcção nacional:

Adolfo Luís Gonçalves Freitas, casado, pasteleiro de 2.ª, no Carlton Park Hotel, residente em Casais de Além, Camacha, sócio n.º 6572, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira.

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, divorciado, panificador, residente em Praceta do Vale Linhoso, 8, 3.º, esquerdo, na Sobreda da Caparica, sócio n.º 2, do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, casado, controlador de caixa, na Conchinha Doce — Indústria de Panificação, L.ª, residente na Rua do Dr. Ernesto Tomé, 1, 6.º, B, em Coimbra, sócio n.º 6558, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

António Luís Hipólito Santo, casado, chefe de secção, na UNITAL, residente na Rua de D. Afonso Henriques, 145, no Entroncamento, sócio n.º 10 666, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares do Centro, Sul e Ilhas.

Augusto Coelho Praça, casado, *barman*, no Hotel Lisboa Plaza, residente na Rua do Feijó, 71, 3.º, esquerdo, no Laranjeiro, sócio n.º 46 814, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Célia Maria dos Santos Colaço, casada, operadora de transformação de carnes, nas Indústrias de Carnes Nobre, S. A., residente na Rua Principal, em Marinhãs do Sal, Rio Maior, sócia n.º 15 376, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares do Centro, Sul e Ilhas.

Cristina Isabel Carvalho Almeida, casada, empregada de distribuição personalizada, no SUCH — Hospital de São Teotónio, residente na Rua Principal Poives, Vila de Soto, Viseu, sócia n.º 1945, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

Emanuel Natividade Fernandes Mendonça, casado, carpinteiro de 1.ª, no Hotel Raga, residente no Conjunto Habitacional das Romeiras, no Funchal, sócio n.º 10 689, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira.

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, casado, empregado de bar, no INATEL, residente na Rua dos Nazários, Venda Rosário, São Marcos, Cacém, sócio n.º 119 528, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, casado, auxiliar de produção, na Tabaqueira, S. A., residente no Bairro da Tabaqueira, 44, rés-do-chão, direito, Rio de Mouro,

sócio n.º 26, Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, casado, empregado de *snack*, da M. Camilo Sousa, L.ª, residente na Rua da paz, 45, em Santo Tirso, sócio n.º 4154, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Francisco Martins Cavaco, casado, operador de máquinas de 1.ª, na Kraft Foods, residente na Rua de Fernão Lourenço, 96, 2.º, esquerdo, em Almada, sócio n.º 4, do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Glória Maria Gonçalves Pereira, solteira, empregada de quartos, no Hotel Lutécia, residente na Rua do Major Caldas Xavier, 12, 1.º, esquerdo, em Odivelas, sócia n.º 89 182, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Helena Susana Albuquerque Frazão, casada, empregada de distribuição personalizada, no SUCH, residente na Rua da Cidade Dili, bloco 22, rés-do-chão, direito, Bairro do Ingote, Coimbra, sócia n.º 1609, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

Inácio António Sobral Astúcia, casado, cozinheiro de 1.ª, no Restaurante Al Taje, residente na Rua das Vítimas do Fascismo, 18, 1.º, em Vale de Figueira, sócio n.º 47 707, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo/Restaurantes e Similares do Sul.

João Saianda Abreu, viúvo, chefe de mesa, no Hotel Golfe da Penina, residente na Rua do Vale Arrancada, G-H, 29, Chão das Donas, Portimão, sócio n.º 1854, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

Joaquim Augusto Rodrigues Borges, casado, chefe de sala, na Algarbingo Exploração de Jogos, L.ª, residente na Urbanização da Quinta da Nau, lote 9, rés-do-chão, frente, em Portimão, sócio n.º 29 210, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

Joaquim Pereira Pires, solteiro, empregado de mesa, na TROIAVERDE, residente na Rua de Manuel Machado de Oliveira, 107, 2.º, direito, Aires, Palmela; sócio n.º 50 136, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

José António Miranda Freitas, divorciado, porteiro, no Bingo Sport Comércio e Salgueiros, residente na Rua da Formiga, 199, Baguim do Monte, sócio n.º 17 939, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

José Maria da Costa Lapa, solteiro, trabalhador de conservas de peixe, na Póvoa Exportadora, L.ª, residente na Avenida do Dr. António Bento Martins Júnior, Vila do Conde, sócio n.º 1599, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Manuel Alberto Silva Costa, casado, técnico de manutenção, na Provimi Ibéria, S. A., residente na Rua da Travessa Candosa Valega, Ovar, sócio n.º 13 087, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Maria Albertina Correia Ferreira, divorciada, empregada de andares, na GAIHOTEL, L.^{da}, residente na Rua da Escola de Maninho, 346, casa 3, Madalena, Vila Nova de Gaia, sócia n.º 14 131, Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Maria Amélia Barroso de Carvalho, divorciada, empregada de enfermagem, no Hospital Particular de Lisboa, residente na Rua de Miguel Torga, bloco H, 2, rés-do-chão, Amadora, sócia n.º 76 242, Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes, casada, empregada de bar, na ICA, residente na Rua do Coto-velo, 11, 2.º, Tires, Parede, sócia n.º 76 910, Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Maria Guiomar Rodrigues Faria Fernandes, casada, trabalhadora agrícola, na Sociedade Agrícola Rio Frio, S. A., residente na Rua C, 11, Rio Frio, sócia n.º 2952, Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Maria de Jesus Matos Amorim, casada, residente em Arrabalde dos Açougues, 96, rés-do-chão, esquerdo, Castelo Branco, sócia n.º 9, do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Maria Fernanda Ferreira Silva Moreira, solteira, empregada de balcão, na Eurest Portugal, L.^{da}, residente na Rua da Fontiela, 122, São Romão do Coronado, sócia n.º 21 495, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Maria Helena Oliveira Cardoso, casada, operadora de máquinas de empacotamento, na ICD — Indústria Comércio e Distribuição de Produtos Alimentares, L.^{da}, residente na Rua de Adães Bermudas, lote 252, 2.º, B, zona 2, Lisboa, sócia n.º 8, Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca, solteira, caixa auxiliar volante, no Bingo Académica Amadora, residente na Rua do Dr. Manuel Arriaga, 72, 3.º, direito, Queluz, sócia n.º 123 370, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Mariana Conceição Santos Rocha, casada, preparadora de conservas de peixe, na European Seafood Inv. Portugal, residente na Rua dos Passarinhos, 5-A, Riba Fria, Autoguia da Baleia, sócia n.º 5670, Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Mário António Gaspar Cantiga, casado, electricista, na Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., residente na Rua de São João de Deus, 3, rés-do-chão, direito, Alhandra, sócio n.º 10, Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Rodolfo José Caseiro, casado, empregado de *snack bar* de 1.ª, na Pastelaria Primavera, residente na Praceta do Dr. António J. Neves, 10, 1.º, esquerdo, Cacém, sócio

n.º 63 952, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Salvador José Pitêu Alfacedo, casado, empregado de mesa, no Campo de Golf Palmares, residente na Rua do Hospital São João de Deus, lote 17, 2.º, C, Lagos, sócio n.º 5223, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

Teresa Maria Freitas Góis de Faria, casada, chefe de contabilidade, na Escola de Hotelaria, residente na Travessa do Pilar, apartamento A Nossa Casa, Funchal, sócia n.º 16 530, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira.

Victor Nelson Garcia Silva, casado, operário de laboratório de 2.ª, na PRONICOL — Produtos Lácteos, residente na Canada de Santo António, 9-A, Porto Santo, Angra do Heroísmo, sócio n.º 348, do Sindicato das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

SNATTI — Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores & Intérpretes — Eleição em 10 de Março de 2008, para o biénio de 2008-2010.

Secretária-geral — Mónica Cristina Marabutt Nogueira, bilhete de identidade n.º 10384337, 31 de Janeiro de 2008, Porto, sócia n.º 3759 — guia-intérprete nacional/transferista/correio de turismo.

Direcção:

1 — Marta Sofia Saraiva Andrade, bilhete de identidade n.º 10035413, 24 de Janeiro de 2003, Lisboa, sócia n.º 3659 — guia-intérprete nacional/transferista.

2 — Maria José Pereira Aleixo Cardoso, bilhete de identidade n.º 10506507, 6 de Outubro de 2005, Lisboa, sócia n.º 4435 — guia-intérprete nacional/transferista.

3 — Paulo de Jesus de Oliveira Cosme, bilhete de identidade n.º 9835458, 17 de Dezembro de 2004, Porto, sócio n.º 3493 — guia-intérprete nacional/transferista/correio de turismo.

4 — Graça Paula Ralha Vitorino, bilhete de identidade n.º 10090180, 15 de Janeiro de 2008, Porto, Sócia n.º 3490 — guia-intérprete nacional/transferista.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas — Eleição em 3 de Junho de 2008, para o mandato do triénio 2008-2011.

Direcção:

António Luís Hipólito Santo, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5069924, emitido pelo Arquivo de Identi-

ficação de Santarém em 10 de Março de 1999. Adjunto de direcção, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 10 666.

Alexandre António Almeida Beijinha, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8173905, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 11 de Junho de 2004. Operador de processo, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 17 122.

Célia Marina dos Santos Colaço, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 7794959, emitido pelo Arquivo de Identificação de Santarém em 25 de Junho de 2004. Operador de transformação de carnes, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 15 376.

Sílvia da Conceição Leandro Pereira, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 11509068, emitido pelo Arquivo de Identificação de Santarém em 3 de Dezembro de 2007. Condutor de empilhador, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 17 667.

António Filipe Nascimento da Silva, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6996287, emitido pelo Arquivo de Identificação de Santarém em 3 de Janeiro de 2000. Operador fabril de 1.ª, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 19 138.

Marcelino Francisco Leitão de Almeida, casado, portador do bilhete de identidade n.º 631593, emitido pelo Arquivo de Identificação de Santarém em 1 de Junho de 2006. Porteiro/guarda, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 16 881.

Cristina Isabel Pereira dos Santos Silva Camilo, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 9917217, emitido pelo Arquivo de Identificação de Santarém em 6 de Novembro de 2002. Operador de transformação de carnes, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 18 381.

João Pedro Franco Catarino Brito, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9615973, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 22 de Agosto de 2003. Operador de processo, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 18 169.

Susana Maria Ferreira Mira Sever, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 11686950, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 27 de Março de 2003. Operador de transformação de carnes, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 18 720.

Manuel Pereira Ferreira, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4059266, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 21 de Outubro de 2005. Chefe de equipa, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 8339.

Isabel Maria Firme Coelho Ribeiro, viúva, portadora do bilhete de identidade n.º 7302804, emitido pelo Arquivo de Identificação de Leiria em 21 de Janeiro de 2005. Preparador de conservas de peixe, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 9112.

António Martins da Costa, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5086475, emitido pelo Arquivo de Identificação de Santarém em 23 de Maio de 2002. Motorista de pesados, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 18 159.

Marisa Alexandra dos Santos Oliveira Carapeta, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 11660679, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 21 de Janeiro de 2004. Operador de transformação de carnes, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 18 179.

Suplentes:

António Luís Marques, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6090122, emitido pelo Arquivo de Identificação de Portalegre em 10 de Março de 2000. Chefe de secção, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 13 786.

António Manuel Lourenço Soares, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5536478, emitido pelo Arquivo de Identificação de Setúbal em 14 de Dezembro de 2001. Chefe de enchimento, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 10 355.

Maria Dosilda Conceição Oliveira, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 4377623, emitido pelo Arquivo de Identificação de Leiria em 27 de Abril de 2004. Preparador de conservas de peixe, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas n.º 14 313.

União dos Sindicatos da Figueira da Foz — CGTP-IN — Conselho local — Eleição em 18 de Junho de 2008 para o quadriénio 2008-2012.

Conselho local da USFF/CGTP-IN:

Alexandre Jorge Loureiro Campos, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro n.º 36 676. Trabalhador da IPTM. — Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos. Profissão: agente de exploração. Idade: 49 anos. Casado. Residente na Rua do Mato, 19, 3080-042 Figueira da Foz.

Anabela Simões Lopes, sócia do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte n.º 5352. Trabalhadora da COFISA, S. A. Profissão: empregada fabril. Idade: 37 anos. Divorciada. Residente na Rua do Matadouro, 5, 3.º, esquerdo, frente, 3080-014 Figueira da Foz.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro n.º 1084. Trabalhador na Indústria de Pastelaria e Panificação Conchinha Doce. Profissão: controlador/caixa. Idade: 44 anos. Casado. Residente na Rua do Dr. Ernesto Tomé, 1, 6.º, B, 3080-012 Figueira da Foz.

Carlos José Jordão Pinto, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos distritos de Coimbra, Aveiro, Viseu e Guarda n.º 41899. Trabalhador dos Estaleiros Navais do Mondego. Profissão: mecânico de madeiras. Idade: 55 anos. Casado. Residente no Largo o Cantito da Ti Neta, 6, Regalheiras de Lavos, Lavos, 3090-460 Figueira da Foz.

Célia Margarida Jorge Martins, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro n.º 1018. Trabalhadora da Sociedade Figueira Praia, S. A. Casino da Figueira da Foz. Profissão: empregada de mesa. Idade: 30 anos. Solteira. Residente na Rua da Fonte do Anjo, 7, Carritos, 3080-843 Figueira da Foz.

Fernando António Simões Castela, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra n.º 41911. Trabalhador dos Estaleiros Navais do Mondego. Profissão: pintor da indústria naval de 1.ª Idade: 38 anos. Casado. Residente na Rua de José Rodrigues Azenha, S/N, Roseira, Liceia, 3140-148 Montemor-o-Velho.

João Paulo Mesquita Oliveira, sócio do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro n.º 1053. Trabalhador da UNITEFI. Profissão: maquinista têxtil. Idade: 58 anos. Casado. Residente na Rua 31 de Julho, 32, 3080-116 Figueira da Foz.

José Manuel Fajardo, sócio do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal n.º 7444. Trabalhador da Joalto Mondego. Profissão: motorista. Idade: 51 anos. Viúvo. Residente em Ribas, Alhadas, 3090-827 Figueira da Foz.

Júlio Manuel Ganhitas Guerra, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira Sócio 3297. Trabalhador da Empresa Saint Gobain Mondego, S. A. Profissão: mecânico de trocas. Idade: 44 anos. Divorciado. Residente na Rua 5 de Outubro, 166, Buarcos, 3080-271 Figueira da Foz.

Leandro Manuel Marques Bertão, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira n.º 6192. Trabalhador da E. Correia de Brito, L.^{da} Profissão: condutor de máquinas industriais. Idade: 24 anos. Solteiro. Residente na Rua do Casal do Luís, 9, Vila Verde, 3090-653 Figueira da Foz.

Licínio Maia Azedo, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL) n.º 13 210. Trabalhador da Câmara Municipal da Figueira da Foz. Profissão: técnico profissional de construção civil. Idade: 52 anos. Casado. Residente na Rua do Casal da Marinha, Vila Verde, 3090-642 Figueira da Foz.

Maria José da Silva Correia, sócia do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL) n.º 25 025. Trabalhadora da Câmara Municipal da Figueira da Foz. Profissão: auxiliar administrativa. Idade: 44 anos. Solteira. Residente na Rua de João António da Luz Robim Borges, 8, rés-do-chão, esquerdo, Vila Robim, Tavarede, 3080-634 Figueira da Foz.

Nelson Alexandre Gouveia Delgado, sócio do Sindicato dos Professores da Região Centro n.º 18 326. Trabalhador na E. B. 2,3/Delegação da Figueira da Foz do Sindicato dos Professores da Região Centro. Profissão: professor. Idade: 45 anos. Casado. Residente na Rua Nova, 29-31 Cova-Gala, 3090-673 Figueira da Foz.

Pedro José Farate Ramos Rosa, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações n.º 29 718. Trabalhador nos Correios Portugal, S. A. Profissão: carteiro. Idade: 34 anos. Solteiro. Residente na Rua do Matadouro, 5, 3.º, esquerdo, frente, 3080-014 Figueira da Foz.

Romeu Oliveira Lopes Diogo, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário n.º 695 310.

Trabalhador da Empresa de Manutenção e Equipamento Ferroviário (EMEF). Profissão: serralheiro mecânico. Idade: 54 anos. Casado. Residente na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 66, 3.º, esquerdo, 3080-123 Figueira da Foz.

Rosa Dulce Neves Costa, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro n.º 21 913. Trabalhadora do IEFP — Centro de Emprego da Figueira da Foz. Profissão: técnica administrativa. Idade: 45 anos. Solteira. Residente na Rua de Maurício Pinto, 17, 3080-149 Figueira da Foz.

Silvina da Silva Fonseca Anadio de Queiroz, sócia do Sindicato dos Professores da Região Centro n.º 6051. Professora da EB 2/3 Dr. João de Barros. Profissão: professora. Idade: 56 anos. Casada. Residente na Rua do Capitão Salgueiro Maia, 35, Buarcos, 3080-245 Figueira da Foz.

Vítor Luís da Silva Otão, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira n.º 1796. Trabalhador da Empresa Saint Gobain Mondego, S. A. Profissão: encarregado B. Idade: 55 anos. Casado. Residente na Praça de António Sérgio, 2, rés-do-chão, esquerdo, Quinta do Paço, Tavarede, 3080-604 Figueira da Foz.

Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Eleição em 31 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 — Rectificação.

Por se ter verificado um erro na publicação da direcção da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, onde se lê «Ana Maria Cheio Amaral» deve ler-se «Ana Maria Chelo Amaral».

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Ilhas — Eleição em 14, 15 e 16 de Maio de 2008 para o mandato do quadriénio de 2008-2012 — Rectificação.

Por se ter verificado um lapso na direcção do Sindicato referido em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, vem este Sindicato solicitar a rectificação e publicação de mais dois membros:

Francisco Ferreira Sequeira Franco, portador de bilhete de identidade n.º 7640580 do Arquivo de Identificação de Santarém, trabalhador no Centro Distrital da Segurança Social de Santarém.

Maria Alzira Alves Lourenço, portadora do bilhete de identidade n.º 7499272 do Arquivo de Identificação de Santarém, trabalhadora no Agrupamento Escolas D. Miguel d'Almeida.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 21 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

A Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos constituída em conformidade e ao abrigo da legislação que lhe for aplicável.

Artigo 2.º

A Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar representa a actividade das empresas suas associadas, tendo a sua sede em Gondomar, na Rua do Padre Augusto Maia, 58 a 68, podendo ser mudada somente por deliberação da assembleia geral.

§ único. A abertura de extensões de âmbito regional pode ser realizada desde que sancionada pela assembleia geral.

Artigo 3.º

A Associação tem por objecto a representação e defesa dos interesses comuns a todos os associados, tendo em vista o respectivo apoio técnico, económico e social, nomeadamente:

- a) Realizando, em cooperação com os seus associados, uma política com vista à resolução dos seus problemas;
- b) Definindo, elaborando e difundindo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e prosperidade dos associados;
- c) Colaborando com a Administração Pública, através de uma efectiva audiência, em matéria de relações de trabalho, previdência, crédito, etc.;
- d) Oferecendo aos seus associados os serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;
- e) Conjugando a sua actividade com a de outras associações congéneres, para a resolução de problemas comuns;
- f) Na defesa dos seus associados contra práticas de concorrência desleal, por todos os meios ao seu alcance.

Artigo 4.º

Para os fins referidos no artigo anterior, constituem atribuições da Associação:

- a) Manutenção de serviços administrativos com capacidade para assegurarem o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários;
- b) Constituição de comissões permanentes ou eventuais para estudos dos problemas dos ramos de actividade inerentes aos seus associados;
- c) Negociação da contratação colectiva de trabalho com os sindicatos, em nome e representação dos associados.

CAPÍTULO II

Associados efectivos

Artigo 5.º

São admitidos como associados efectivos as pessoas singulares ou colectivas que no concelho de Gondomar exerçam a actividade comercial, industrial e serviços.

Artigo 6.º

A admissão é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no artigo anterior, devendo para tal exigir aos interessados a sua comprovação:

- a) Quando pela direcção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão, poderá o interessado requerer que o mesmo seja submetido a apreciação do presidente da assembleia geral;
- b) O associado que seja pessoa colectiva designará, de entre os seus representantes legais, aquele que o representará perante a Associação, devendo esse facto constar na respectiva proposta de admissão, para o efeito devidamente autenticada;
- c) A admissão de qualquer associado só poderá ser recusada desde que o candidato não preencha os requisitos estatutários.

Direitos e obrigações

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte das assembleias gerais, nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito, nas condições referidas na alínea anterior;

c) Sugerir por escrito à direcção tudo quanto julgue de interesse para a Associação, ou das actividades que ela representa;

d) Frequentar a sede da Associação e utilizar os seus serviços, nas condições que forem estabelecidas em regulamento próprio a elaborar pela direcção;

e) Usufruir de todas as demais regalias a que pelo estatuto ou regulamentos internos lhe sejam consignados.

Artigo 8.º

São deveres do associado:

a) Exercer os cargos associativos para que for eleito ou designado;

b) Pagar de uma só vez a jóia de inscrição e pontualmente a quotização mensal que lhe for fixada de acordo com a tabela aprovada em assembleia geral;

c) Observar os estatutos da Associação e cumprir as deliberações dos respectivos órgãos sociais;

d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que for convocado;

e) Prestar todas as informações que forem solicitadas desde que visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da Associação;

f) Contribuir para o prestígio da Associação, tendo uma conduta profissional honesta e cumpridora das suas obrigações legais, abstendo-se ainda de assumir, individual ou colectivamente, comportamentos ofensivos ou contrários aos princípios e objectivos da mesma.

§ único. Pelo presidente da assembleia geral poderão ser exigidos comprovativos do cumprimento das obrigações legais.

Artigo 9.º

1 — Perde a qualidade de associado:

a) O que tenha deixado de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado;

b) O que viola os deveres legais, estatutários ou regulamentares que, pela sua gravidade e reiteração, seja susceptível de pôr em causa os princípios e boa imagem da Associação ou da classe;

c) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que por carta registada lhes for comunicado;

d) Os que apresentem o seu pedido de demissão, por escrito, à direcção.

2 — Nos casos referidos na alínea b), a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

3 — Nos casos referidos nas alíneas a), c) e d), a saída ou exclusão é da competência da direcção, que poderá igualmente decidir a sua readmissão.

Infracções e disciplina

Artigo 10.º

São infracções disciplinares as violações dos deveres legais, regulamentares, estatutários ou dos acordos firmados pela Associação, bem como os comportamentos que ponham em causa os princípios e objectivos ou a imagem e prestígio da Associação e da classe.

Artigo 11.º

As infracções disciplinares serão punidas com:

a) Advertência;

b) Suspensão dos direitos de associado até seis meses;

c) Exclusão.

1 — A graduação e aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) são da competência da direcção, mediante a instauração de processo disciplinar sumário, garantindo-se o contraditório, cabendo recurso por escrito para o presidente da assembleia geral no prazo de 15 dias após a data da notificação da penalidade.

2 — Havendo recurso, a aplicação de sanções previstas no parágrafo anterior ficará suspensa até deliberação da assembleia geral.

3 — Só à assembleia geral compete, sob proposta da direcção, aplicar a pena de exclusão.

4 — Quando a assembleia geral tenha de tomar deliberações sobre a aplicação de penalidades, aquelas serão obrigatoriamente por escrutínio secreto.

5 — Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada e sem que lhe seja concedido prazo não inferior a oito dias úteis para apresentar a sua defesa.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 12.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

1 — Podem candidatar-se aos órgãos sociais os associados efectivos que tenham mais de um ano de antiguidade, reúnam as condições previstas nos artigos 5.º e 6.º e sejam cumpridores das obrigações previstas no artigo 8.º destes estatutos.

2 — O mandato dos membros da assembleia geral, direcção e conselho fiscal é trienal, sendo permitida a reeleição.

3 — No caso de vagatura em qualquer dos órgãos de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos, dentro de 60 dias a partir da data em que pelo presidente da assembleia for declarado vago o cargo ou cargos, terminando o mandato do novo eleito ou eleitos no fim do triénio dos órgãos sociais em exercício.

4 — Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros poderão designar entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento temporário.

5 — As eleições serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão, não podendo nenhum associado figurar em mais de um dos órgãos efectivos.

6 — Cada associado só tem direito a um voto.

Artigo 14.º

O exercício dos cargos sociais não é remunerado:

a) Por proposta da direcção ao presidente da assembleia geral e seus membros, devidamente fundamentada, será

deliberado no sentido de poder ser ou não reconhecida a necessidade da nomeação de director ou directores executivos, com direito a remuneração a estabelecer pela direcção;

b) Quando houver lugar a deslocações dos membros dos órgãos sociais, em exercício, estes não só terão direito ao reembolso das importâncias relativas às despesas que efectuaram como terão, também, direito a um prémio de presença;

c) Os membros dos órgãos sociais presentes em reuniões de trabalho, na Associação, terão direito a um prémio de presença;

d) Os prémios de presença referidos nas alíneas b) e c) deste artigo terão os seus valores estabelecidos pela direcção.

Assembleia geral

Artigo 15.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados ou seus representantes e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2 — Ao presidente incumbe convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como verificar a regularidade do processo e das candidaturas às eleições e dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos sociais.

3 — Ao presidente da assembleia geral incumbe deliberar sobre propostas da direcção e do conselho fiscal.

4 — Aos secretários cabe auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respectivas actas.

Artigo 16.º

À assembleia geral compete:

1) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e os respectivos membros substitutos;

2) Estabelecer as quotizações e jónias a pagar pelos associados, sob proposta da direcção;

3) Destituir os titulares dos órgãos da Associação;

4) Apreciar e deliberar sobre:

a) Os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direcção;

b) O relatório e contas anuais da direcção;

c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório e contas da direcção;

d) Quaisquer actos, trabalhos, propostas ou decisões do seu presidente que lhe sejam submetidas;

e) Alterações dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam afectos, ou sobre as quais a direcção entenda ouvi-la;

f) No caso de destituição dos titulares dos órgãos da Associação, nomear uma comissão gestora até à realização de novas eleições;

g) Filiação da Associação em organismos de estrutura superior.

Artigo 17.º

A assembleia geral reunirá:

a) Ordinariamente, até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, e outra vez até 30 de Novembro, a fim de deliberar sobre o orça-

mento suplementar do ano em curso e sobre o orçamento para o ano seguinte;

b) Extraordinariamente, sempre que o seu presidente a convoque, por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou ainda quando, por escrito, seja requerida por um número de associados no gozo dos seus direitos não inferior a 200 ou 10 % do número total dos associados efectivos da Associação.

§ único. Quando a reunião da assembleia geral for requerida nos termos da última parte da alínea anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos associados que a requereram.

Artigo 18.º

A convocação da assembleia geral será feita por meio de publicação da sua convocatória, indicando-se a hora, local e objecto da reunião, com a antecedência mínima de oito dias, em um dos jornais da localidade da sede da Associação, podendo ainda ser expedido aviso para cada um dos associados.

Artigo 19.º

A assembleia geral funcionará em primeira convocatória, com a presença da maioria dos associados e, em segunda convocatória, com qualquer número, passada meia hora da marcada.

1 — A todo o tempo o associado, pessoa singular ou colectiva, poderá substituir o seu representante.

2 — No caso de pessoa singular poderá esta ser representada pelo cônjuge ou por associado legalmente mandatado e devidamente autorizado pelo titular.

3 — No caso de pessoa colectiva, e na falta do representante titular, esta só poderá ser representada por qualquer um dos outros representantes legais, salvo se se tratar de sociedade unipessoal, em que poderá ser representada por associado legalmente mandatado e autorizado pelo titular.

4 — Cada mandatado só poderá representar um associado.

5 — Para a representação, quando admissível, bastará a apresentação, na abertura da assembleia, de impresso próprio do associado onde conste a nomeação do representante para o acto, bem como comprovativo da qualidade exigível caso suscite dúvidas.

Artigo 20.º

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos, salvo quanto à alteração dos estatutos, em que se exige o voto favorável de três quartos dos associados presentes, pelo que nenhum associado se poderá fazer representar, salvo o previsto no artigo 19.º destes estatutos, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém ou seja requerido por algum dos associados presentes.

§ único. As deliberações sobre a dissolução da Associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, três quartos da totalidade dos associados.

Direcção**Artigo 21.º**

A direcção será composta por sete directores e quatro suplentes que, entre si, distribuirão as respectivas funções.

Artigo 22.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em todos os actos e cerimónias que julgue convenientes para prestígio da colectividade e em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins desta Associação, contratar pessoal e fixar-lhe remuneração;
- c) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontra estatuído;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal sempre que o entenda necessário;
- e) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal e da assembleia geral o orçamento suplementar do exercício e o orçamento anual para o exercício seguinte;
- g) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o parecer que sobre os mesmos for emitido pelo conselho fiscal;
- h) Praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação.

Artigo 23.º

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário ou quando for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros efectivos e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria.

2 — Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate no caso de votação em número par.

3 — O incumprimento culposo e grave das suas obrigações como associado ou como director, bem como a sua ausência injustificada, pelo menos, três vezes seguidas ou cinco interpoladas, às reuniões da direcção, é fundamento de destituição do director.

Artigo 24.º

Para obrigar a Associação serão sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direcção e do tesoureiro e, na falta de um deles, de dois vogais em exercício.

§ único. Para assuntos de mera gestão bastará a assinatura do presidente da direcção.

Artigo 25.º

Sempre que a direcção o entenda necessário, especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com determinada actividade, poderá criar comissões constituídas por três ou cinco associados da mesma actividade, que poderá juntar a si, sem direito a voto, mas só com funções de esclarecimento e consulta. Estas comissões serão sempre presididas por um membro da direcção, para tal designado.

Conselho fiscal**Artigo 26.º**

O conselho fiscal é composto por um presidente, que o preside e representa, um secretário, que substitui o presidente nos seus impedimentos e secretaria as reuniões, um relator, que elabora as actas e promove o expediente e arquivo do órgão, e um suplente, que substitui o secretário ou o relator, nos seus impedimentos.

Artigo 27.º

Ao conselho fiscal incumbe:

- a) Examinar, sempre que o entenda oportuno, a escrita da Associação e os serviços de tesoureiro;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 28.º

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgar conveniente, por convocação do presidente, e obrigatoriamente uma vez por ano.

Das secções**Artigo 29.º**

A direcção poderá agrupar os associados segundo as afinidades do ramo ou ramos de actividade que exerçam.

Artigo 30.º

Os associados assim agrupados constituir-se-ão em secções, cujo funcionamento e grau de autonomia, sempre sem prejuízo da orientação superior da direcção, será definido em regulamento elaborado por este órgão social.

Artigo 31.º

Sempre que seja constituída uma secção nos termos dos artigos anteriores, a direcção da Associação promoverá a formação de uma comissão escolhida de entre os associados que integrem essa secção, devendo na sua constituição ter-se em atenção a distribuição proporcionada dos associados pelas freguesias do concelho.

Artigo 32.º

Às comissões a que se refere o artigo anterior competirá promover o estudo das soluções que interessam ao ramo de actividade que representam, colaborando com a direcção, embora sem direito a voto, na execução prática das mesmas soluções e desde que a estas a direcção dê a sua aprovação.

CAPÍTULO IV**Administração financeira, orçamento e contas****Artigo 33.º**

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas e jóias pagas pelos associados;

- b) O produto das multas que forem aplicadas;
- c) Outros rendimentos que a qualquer título lhe pertençam.

Artigo 34.º

A direcção elaborará anualmente, até 15 de Novembro, o orçamento suplementar do ano em curso e o orçamento ordinário para o ano seguinte.

Artigo 35.º

A direcção deverá apresentar o relatório e contas anual ao conselho fiscal até 15 de Março do ano subsequente.

CAPÍTULO V

Da alteração dos estatutos

Artigo 36.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, nos termos da alínea b) do artigo 17.º, e observada na deliberação a votação prevista no artigo 20.º destes estatutos, devendo o respectivo projecto de alteração ser facultado a todo o associado que o desejar, pelo menos, até oito dias antes da assembleia geral que sobre a mesma alteração deliberar.

CAPÍTULO VI

Da dissolução e liquidação

Artigo 37.º

Em caso de dissolução, a assembleia geral que a votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e condições da liquidação e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas as dívidas e encargos.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 38.º

O ano social coincide com o ano civil.

Registados em 16 de Julho 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 42, a fl. 85 do livro n.º 2.

APFS — Associação Portuguesa de Facility Services — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 14 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2000, 40, de 29 de Outubro de 2006, 29, de 8 de Agosto de 2007, e 2, de 15 de Janeiro de 2008.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A Associação Portuguesa de Facility Services, abreviadamente designada por APFS, é uma associação de direito civil, sem fins lucrativos, que agrupa as empresas que tenham como actividade a prestação de parte ou de todos os serviços, que se passam a enumerar:

- i) Gestão e manutenção de edifícios;
- ii) Higiene e limpeza em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações;
- iii) Desinfecção, desratização e similares;
- iv) Plantação e manutenção de jardins; e
- v) Serviços administrativos e de apoio prestados às empresas, nomeadamente recepção, atendimento telefónico e secretariado.

Artigo 2.º

Duração

A Associação é constituída nos termos da lei, rege-se pelo presente estatuto e pelas leis aplicáveis e durará por tempo indeterminado, contando-se o seu início a partir da data da sua constituição.

Artigo 3.º

Sede

1 — A Associação é de âmbito nacional e tem a sua sede em Lisboa, na Rua do Conde Redondo, 76, 1.º, esquerdo.

2 — A direcção poderá criar delegações ou secções em qualquer parte do País, quando o entender conveniente para a prossecução dos seus fins sociais.

Artigo 4.º

Fins

A Associação tem por objectivos:

- a) Defender e promover os legítimos direitos e interesses dos associados nela inscritos;
- b) Promover estudos que possam estimular o desenvolvimento e progresso geral da actividade dos seus associados, inclusive, através do desenvolvimento de iniciativas de acompanhamento e candidatura a projectos delineados a nível europeu;
- c) Pôr em execução tudo o que seja conveniente ou útil ao desenvolvimento da actividade;
- d) Desenvolver e consolidar, entre associados, a solidariedade profissional, tornando-os conscientes dos benefícios da colaboração no âmbito da sua actividade;
- e) Contribuir activamente para a melhoria do meio ambiente;
- f) Promover acções de formação, certificada ou não, que se enquadrem no desenvolvimento geral das actividades dos seus associados;
- g) Representar os seus associados junto da Administração Pública, propondo e participando na definição de

normas adequadas à actividade e na apresentação de pareceres e sugestões às entidades competentes.

Artigo 5.º

Filiação noutras organizações

Para prosseguimento dos seus fins, poderá a APFS filiar-se em organizações nacionais e internacionais que prossigam a defesa de interesses afins.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Âmbito

1 — Podem inscrever-se na APFS as pessoas colectivas que se dediquem às actividades descritas no artigo 1.º

2 — Dependendo o exercício da actividade da concessão de alvará, apenas poderão inscrever-se na Associação os interessados que façam prova ser titulares do mesmo.

Artigo 7.º

Processo de admissão

1 — A admissão na Associação será formulada por escrito à direcção.

2 — A direcção poderá solicitar, para o efeito de se pronunciar sobre a admissão ou não do novo associado, todos os elementos de informação e documentos que entender relevantes.

3 — A admissão dos candidatos deverá ser apreciada em reunião de direcção, no prazo de 60 dias subsequentes à data de entrada do pedido.

4 — O interessado deve ser notificado da aprovação ou indeferimento do pedido, no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da decisão, considerando-se efectivamente inscrito na data da notificação quando o pedido merecer aprovação.

5 — Durante o primeiro ano de permanência na Associação, os novos associados não terão o direito de ser eleitos para os órgãos sociais, nos termos previstos na lei ou nos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Usufruir de todas as vantagens e direitos decorrentes da existência e acção da APFS;
- b) Participar activamente na vida da APFS;
- c) Participar nas assembleias gerais;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- e) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- f) Frequentar as instalações da Associação e utilizar todos os seus serviços, com observância das regras que forem definidas pela direcção;
- g) Usufruir dos demais serviços prestados pela Associação, dentro do condicionalismo definido na alínea anterior.

2 — Nenhum associado será admitido a votar em assunto que lhe diga particularmente respeito.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Respeitar e cumprir as disposições estatutárias, bem como o Código de Ética e a deontologia profissionais;
- b) Cumprir as disposições legais referentes ao exercício da actividade;
- c) Cumprir as suas obrigações fiscais;
- d) Aceitar e cumprir as deliberações dos órgãos sociais;
- e) Colaborar em todas as iniciativas que contribuam para a dignificação e desenvolvimento da Associação e da actividade;
- f) Defender o bom nome e o prestígio da Associação;
- g) Comparecer nas reuniões para que forem convocados;
- h) Exercer de modo efectivo os cargos para que foram eleitos;
- i) Pagar pontualmente as suas quotas e demais débitos à Associação;
- j) Respeitar publicamente os órgãos sociais e quem os ocupar por eleição.

Artigo 10.º

Disciplina

1 — Os associados que não paguem pontualmente as suas quotas, que infrinjam, por qualquer modo, os presentes estatutos, que não acatem as deliberações tomadas pelos órgãos sociais da APFS, que ofendam os seus membros ou qualquer associado ou que prejudiquem a associação e os seus fins ficam sujeitos às seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Multa de € 250 a € 2500;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Exclusão com publicidade.

2 — A aplicação das sanções referidas no número anterior compete à direcção.

3 — A sanção de exclusão poderá ser aplicada quando:

- a) O associado viole de modo grave e contínuo as regras deontológicas da profissão;
- b) O associado exerça a sua actividade de modo ilegal;
- c) O associado tenha em dívida a quota anual;
- d) O associado pratique actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectarem gravemente o seu bom nome.

4 — A aplicação da sanção de suspensão terá por efeito automático a suspensão do exercício de todos os direitos sociais, incluindo o de eleger e ser eleito para os órgãos da Associação.

5 — A aplicação de qualquer sanção pressupõe a instauração de um processo disciplinar elaborado pela direcção, ou por instrutor por esta nomeado, sendo assegurado ao associado o direito de defesa.

Artigo 11.º**Suspensão de direitos**

Os associados que deixem de pagar as quotas por um período superior a seis meses (no caso de opção por pagamento em duodécimos) serão suspensos imediatamente de todos os direitos associativos até à regularização da dívida.

Artigo 12.º**Perda da qualidade de associado**

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que deixem de preencher as condições estatutárias de admissão;
- b) Os que voluntariamente, por carta registada dirigida à direcção, expressem o desejo de deixar de pertencer à APFS;
- c) Os que forem punidos disciplinarmente com pena de exclusão;
- d) Os que, tendo em dívida um ano ou, sendo pagamento em duodécimos, mais de 12 meses de quotas, não paguem os respectivos débitos dentro do prazo fixado pela direcção.

2 — A perda da qualidade de associado não desonera do pagamento das quotas e encargos devidos.

3 — A perda da qualidade de associado, por qualquer título, implica a perda do direito ao património social.

CAPÍTULO III**Organização e órgãos sociais****Artigo 13.º****Enumeração e designação**

1 — São órgãos da Associação:

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

2 — Para além destes, podem ser criados novos órgãos estatutários, quando e sempre que tal se repute necessário para a boa gestão da Associação.

Artigo 14.º**Duração dos mandatos, formas de eleição e actas**

1 — Os membros da direcção e do conselho fiscal são eleitos por três anos.

2 — A eleição é feita por escrutínio secreto, em listas específicas para cada um dos órgãos.

3 — Serão eleitos os candidatos das listas mais votadas.

4 — Cada lista concorrente apresentará sempre um membro suplente para a direcção e para o conselho fiscal.

5 — Todos os cargos de eleição são desempenhados gratuitamente, sem embargo de ser reconhecido aos respectivos membros o direito ao reembolso das despesas e demais encargos decorrentes do desempenho efectivo dessas funções.

6 — Das reuniões de cada órgão social são lavradas actas, em livro próprio, que serão assinadas pelos respectivos membros.

SECÇÃO I**Da assembleia geral****Artigo 15.º****Constituição**

A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem no gozo pleno dos seus direitos sociais, ressalvado o disposto no n.º 4 do artigo 7.º

Artigo 16.º**Competência do presidente da assembleia geral**

Compete ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, abrir e encerrar a sessão, bem como suspendê-la e dirigir os respectivos trabalhos de acordo com o previsto nos estatutos;
- b) Elaborar e assinar a respectiva acta.

Artigo 17.º**Competência da assembleia geral**

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os membros dos restantes órgãos sociais;
- b) Apreciar e votar os relatórios anuais dos outros órgãos sociais, as contas do exercício, o plano de actividades e o orçamento anual, os quais serão apresentados pela direcção até ao dia 31 de Maio de cada ano;
- c) Alterar os estatutos da Associação;
- d) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a política geral de actuação da Associação;
- e) Ocupar-se e deliberar sobre qualquer assunto que a direcção entenda submeter-lhe, ainda que seja da competência exclusiva desta última ou do conselho fiscal.

Artigo 18.º**Convocatória e ordem de trabalhos**

1 — As assembleias gerais serão convocadas por meio de carta registada, enviada a todos os associados com direito a nelas participar, com pelo menos oito dias de antecedência em relação à data designada para a sua realização.

2 — A convocatória deve indicar obrigatoriamente o dia, hora e local respectivos, bem como a ordem de trabalhos, não sendo admissível a discussão e nulas as deliberações sobre assuntos nela não incluídos.

Artigo 19.º**Quórum**

A assembleia geral mostrar-se-á constituída quando, à hora marcada para a sua realização, se ache presente a maioria dos associados ou, não sendo o caso, trinta minutos após a hora designada para o seu início, independentemente do número de associados presentes.

Artigo 20.º**Funcionamento**

A assembleia geral reunirá ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo presidente da mesa respectiva, por sua

iniciativa, a pedido da direcção ou no seguimento de solicitação nesse sentido, expressa por pelo menos 10 % dos associados.

Artigo 21.º

Votos e deliberações

1 — Os associados terão direito a voto, em função do respectivo volume de negócios, de acordo com a seguinte tabela:

TABELA A

Volume de negócios (em euros)	Grupo	Definição do voto
De 0 a 245 000	I	1
De 245 001 a 495 000	II	2
De 495 001 a 995 000	III	3
De 995 001 a 2 490 000	IV	4
De 2 490 001 a 4 950 000	V	5
De 4 950 001 a 9 970 000	VI	6
De 9 970 001 a 19 945 000	VII	7
De 19 945 001 a 29 945 000	VIII	8
De 29 945 001 a 39 945 000	IX	9
De 39 945 001 a mais	X	10

2 — Aos votos referidos no número anterior poderá acrescer o direito a mais votos, consoante a antiguidade do associado, nos termos da seguinte tabela:

TABELA B

Definição do valor por antiguidade — por cada período de quatro anos = 1 voto:

- De 0 a 4 anos = 1 voto;
- De 5 a 8 anos = 2 votos;
- De 9 a 12 anos = 3 votos;
- De 13 a 16 anos = 4 votos;
- De 17 a 20 anos = 5 votos;
- De 21 a 24 anos = 6 votos;
- De 25 a 28 anos = 7 votos;
- De 29 a 32 anos = 8 votos;
- De 33 a 36 anos = 9 votos;
- De 37 ou mais anos = 10 votos.

3 — Os votos em função da antiguidade serão atribuídos, independentemente do volume de negócios, por cada período ininterrupto de quatro anos de filiação na Associação, desde que ao longo desse período tenha pago pontualmente as suas quotas e não lhe tenha sido aplicada qualquer sanção disciplinar ao abrigo das disposições destes estatutos, tendo o número total de votos que lhe serão atribuídos como limite máximo o décuplo dos que couberem aos associados com o menor número de votos.

4 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos correspondentes aos associados presentes, salvo nos casos em que a lei exija maioria qualificada.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 22.º

Composição

A direcção é constituída por cinco ou sete membros, sendo cada um de entre eles, obrigatoriamente, associado

ou representante de associadas diferentes e um de entre eles designado presidente.

Artigo 23.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação, em juízo ou fora dele;
- b) Administrar os bens e valores da Associação;
- c) Alienar ou onerar, com o parecer favorável do conselho fiscal, bens integrados no património da Associação, quando tal se mostre necessário ou conveniente à prossecução dos fins sociais;
- d) Executar as deliberações da assembleia geral;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas estatutárias e as deliberações dos órgãos sociais;
- f) Promover todas as diligências que se mostrem úteis ou convenientes para a prossecução dos fins da Associação;
- g) Criar comissões para o desempenho de tarefas específicas;
- h) Exercer a acção disciplinar sobre os associados;
- i) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório da sua actividade e as contas do exercício;
- j) Filiar ou associar a Associação noutras instituições, nacionais ou estrangeiras;
- k) Aceitar donativos, fundos ou legados que venham a ser atribuídos à Associação;
- l) Deslocar a sede social para qualquer parte do território nacional;
- m) Fixar o valor da quota anual para cada exercício social, aplicável a cada uma das categorias de associados;
- n) Elaborar anualmente um questionário aos associados para o efeito de determinar qual o seu volume de negócios, no exercício relevante para o enquadramento respectivo nos escalões previstos no n.º 1 do artigo 20.º; para efeitos de determinar as principais áreas de actividade dos associados e o peso do sector público nas diversas áreas de negócio; para efeitos de aferir o número de trabalhadores a laborar no sector, a percentagem de trabalhadores estrangeiros e trabalhadores do sexo feminino, bem como a percentagem de pessoal afecto a cada um dos sectores da empresa; para efeitos de aferir o modo como os seus associados tem organizado o tempo de trabalho; para efeitos de aferir se os mesmos têm ou não certificação (de qualidade/ambiental/higiene e segurança/outras) e, finalmente, para efeitos de averiguar quais as principais mudanças/obstáculos com que as empresas se debatem ao nível do mercado ambiental.

Artigo 24.º

Vinculação e responsabilidade

1 — Para o exercício das suas competências, nomeadamente a prevista na alínea b) do artigo anterior, a direcção poderá sacar cheques e aceitar letras ou subscrever livranças, sendo suficiente para o efeito, bem como para obrigar a Associação em todos os seus actos e contratos, a assinatura de dois dos seus membros.

2 — Para o exercício da competência que lhe é especificamente atribuída na alínea n) do artigo anterior, a direcção poderá solicitar a qualquer associado todos os elementos de informação e documentos que entender relevantes.

3 — Os membros da direcção poderão, em conjunto, delegar em algum dos seus membros poderes para, por si só, praticar actos ou categorias de actos concretamente definidos.

Artigo 25.º

Reuniões

1 — A direcção reunirá na sede social pelo menos bimestralmente e sempre que se julgue necessário ou for convocação de qualquer dos seus membros.

2 — A direcção funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — É obrigatória a comparência às reuniões de direcção, pelo que a ausência a quatro reuniões seguidas ou seis interpoladas, dentro do mesmo ano civil, implica a perda de mandato, salvo motivo justificativo.

4 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

5 — A direcção pode convidar outros associados para as reuniões sempre que tal se afigure necessário ou conveniente.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um de entre eles designado presidente.

Artigo 27.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre as contas e o balanço anual, bem como sobre qualquer outro assunto que os órgãos sociais endentam submeter à sua apreciação;

b) Velar pelo cumprimento dos presentes estatutos e das deliberações dos órgãos sociais;

c) Comunicar à assembleia geral todos os casos de violação dos estatutos e das deliberações dos órgãos sociais de que tiver conhecimento.

Artigo 28.º

Reuniões

O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente uma vez por ano e sempre o presidente respectivo o convoque, por sua iniciativa, a pedido da direcção ou a requerimento de um mínimo de 25 % dos associados.

CAPÍTULO IV

Do ano social e regime financeiro

Artigo 29.º

Ano social

1 — O ano social tem a duração do ano civil.

2 — Anualmente, proceder-se-á a balanço e contas.

Artigo 30.º

Receitas

São receitas da Associação:

a) As quotas dos associados;

b) Quaisquer liberalidades que lhe venham a ser concedidas;

c) Outras receitas.

Artigo 31.º

Despesas

Constituem despesas da Associação os encargos a que tenha que ocorrer para a sua instalação, manutenção e funcionamento, bem como para a execução dos seus objectivos.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 32.º

Categorias de associados e quotas

1 — Haverá nove categorias de associados para o efeito de determinação do número de votos, segundo a tabela A.

2 — Para efeitos de inscrição nos grupos supra-referidos, as empresas associadas deverão apresentar à Associação, até ao dia 15 de Junho do ano em curso, balanço social e declaração de IRC, que atesta qual o seu volume de negócios no ano anterior.

3 — As quotas serão anuais e pagas em duodécimos mensais, antecipados e iguais, no 1.º dia de cada um dos meses do ano.

4 — A determinação do valor da quota será feita anualmente, pela direcção, em função do volume de negócios dos associados, de acordo com os grupos constantes da tabela A.

Artigo 33.º

Associados honorários

1 — A direcção poderá conceder a qualquer associado que tenha prestado ao longo do tempo serviços relevantes ao sector e à Associação o título de membro honorário, o qual gozará de todos os direitos previstos nos presentes estatutos para a generalidade dos associados e ainda os previstos no n.º 7 deste artigo.

2 — A qualidade de associado honorário extinguir-se-á automaticamente com a sua saída de membro da Associação, por qualquer motivo.

Artigo 34.º

Dissolução

1 — A APFS dissolve-se nos casos previstos na lei ou por deliberação da assembleia geral em que haja acordo de três quartas partes de todos os associados na altura inscritos na Associação.

2 — A liquidação da APFS, em caso de dissolução, competirá a uma comissão para o efeito nomeada pela

assembleia geral, que igualmente deverá decidir no respeitante ao património, ressalvadas as disposições legais aplicáveis.

Artigo 35.º

Revogação dos estatutos

Ficam revogados os estatutos aprovados e registados publicados no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 236, de 8 de Outubro de 1976, com subseqüentes alterações, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008.

Registados em 17 de Julho 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 41, a fl. 85 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes, que passa a designar-se por Associação Portuguesa de Tintas — Alteração.

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral, realizada a 31 Março de 2008, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2001, e 29, de 8 de Agosto de 2001.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, objecto e duração

Artigo 1.º

1 — A Associação Portuguesa de Tintas é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o estabelecido pelo regime jurídico das associações patronais, rege-se pelos presentes estatutos e resulta da transformação do Grémio Nacional dos Industriais de Tintas e Vernizes, nos termos do Decreto-Lei n.º 293/75, de 16 de Junho.

2 — São transferidos para a Associação todos os direitos e obrigações daquele Grémio, nos termos legais, nomeadamente as respeitantes ao pessoal.

Artigo 2.º

Por quem é formada

1 — A Associação é formada por pessoas singulares e colectivas que, com fim lucrativo ou interessado, exerçam as suas actividades na área geográfica que constitua a União Europeia e que em Portugal possuam pelo menos uma filial ou representação nos seguintes sectores e a ela aderiram voluntariamente:

- a) Fabrico de tintas preparadas não diferenciadas, vernizes não diferenciados, secantes, diluentes e produtos afins;
- b) Fabrico de tintas, vernizes, secantes e diluentes para indústrias gráficas e afins;
- c) Importadores de tintas e produtos afins.

2 — Podem também ser membros da Associação pessoas singulares ou colectivas que exerçam a actividade de fornecedores de matérias-primas e equipamentos para a indústria de tintas.

Artigo 3.º

Área e sede

A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, todavia, estabelecer delegações em qualquer local do território nacional, nos termos do artigo 30.º, e exerce a sua acção no plano interno em todo o território nacional.

Artigo 4.º

Objecto

A Associação tem como objecto:

- a) Favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os seus associados;
- b) A defesa da livre iniciativa como forma de se alcançar a justiça e o progresso social;
- c) A representação, o estudo e a defesa dos interesses morais, económicos e sociais dos associados, tendo em vista o progresso técnico, económico e social da indústria;
- d) Prestar serviços aos seus associados;
- e) Colaborar activamente com a Administração Pública e com as instituições representativas dos trabalhadores no desenvolvimento técnico, económico e social do País, promovendo para o efeito a estruturação sectorial, a capacidade empresarial e a melhor qualidade dos produtos do sector que representa;
- f) Participar e dialogar na definição dos parâmetros orientadores da política nacional em matéria de relações de trabalho, desenvolvimento regional, investigação, protecção do meio ambiente, crédito, investimento, comércio interno, externo e fiscalidade, através de uma efectiva audiência;
- g) Prosseguir quaisquer outros fins que, sendo permitidos por lei, a Associação venha a considerar de interesse assegurar.

Artigo 5.º

Atribuições

No âmbito dos fins assinalados no artigo anterior, constituem atribuições da Associação:

- a) Estabelecer entre os seus membros as relações necessárias ao seu funcionamento, os contactos com as empresas fornecedoras de matérias-primas e de equipamentos e com as empresas utilizadoras dos produtos da sua actividade, e bem assim com associações ou federações empresariais, sindicatos e poderes públicos nacionais e estrangeiros;
- b) Representar os seus associados na negociação e celebração de acordos de contratação laboral, em nome e por conta da totalidade ou parte deles, prestando-lhes serviços e assistindo-os aquando das negociações de acordos particulares;
- c) Colaborar com os organismos oficiais na definição da política industrial e ambiental;
- d) Propor e participar na definição das características dos estabelecimentos industriais, suas condições de trabalho e segurança;

e) Propor e participar na elaboração das normas de classificação e de qualidade dos produtos;

f) Participar na definição de uma política de permanente reestruturação de empresas com vista a revitalizar a sua actuação;

g) Conjuguar a sua actividade com a de outras associações congéneres, para resolução de problemas comuns;

h) Promover a colaboração entre os associados nos domínios dos investimentos, da investigação, da formação profissional e da organização do trabalho;

i) Participar, a pedido dos associados, na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos membros da Associação, inclusivamente no estabelecimento das condições de concessão de crédito;

j) Representar os associados em organismos oficiais ou profissionais;

k) Promover e participar em soluções colectivas de questões de interesse geral relativas ao bem-estar da humanidade e ao ambiente;

l) Integrar-se em organizações de grau superior — uniões, federações ou confederações — ou outras de interesse para a Associação, mediante decisão da assembleia geral;

m) Participar na elaboração da política fiscal e para-fiscal de interesse para o sector;

n) Divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector;

o) Promover e regulamentar formas concretas (seguro, fundo, comissões arbitrais ou outras) destinadas a fazer face a problemas resultantes de conflitos sociais em que os seus associados se encontrem envolvidos;

p) Intervir na procura das melhores soluções quanto às questões de publicidade lesivas dos interesses dos associados;

q) Conferir à entidade associativa de grau superior em que se encontre inscrita os poderes necessários para a representar perante terceiros, com vista ao exercício de qualquer das competências referidas nas alíneas anteriores;

r) Criação de um gabinete de estudos económicos e jurídicos com as atribuições definidas no artigo 6.º;

s) Desempenhar quaisquer outras funções que, sendo permitidas por lei, digam respeito aos fins que determinaram a constituição desta Associação.

Artigo 6.º

Gabinete de estudos económicos e jurídicos

O gabinete de estudos económicos e jurídicos apoiará a Associação e os seus membros na resolução de problemas emergentes no seu domínio de actuação, nomeadamente quanto aos seguintes aspectos:

a) Definição de uma política sectorial, tendo em consideração as diferentes actividades integradas na Associação e o dimensionamento das empresas, e que estabeleça os parâmetros balizadores da sua actuação;

b) Apoio na definição de uma política de *marketing* interno e externo para o sector;

c) Estudo dos problemas de abastecimento de matérias-primas do sector;

d) Estudo de medidas de ordem contabilística e fiscal que interessem às empresas associadas, nomeadamente um plano de contas nacional;

e) Análise dos mecanismos creditícios existentes ou a criar com vista à definição de uma política de crédito sectorial;

f) Elaboração e divulgação de dados informativos referentes ao sector, bem como de todas as publicações que interessarem aos associados;

g) Apoio à constituição de comissões ou de grupos de trabalho empenhados no estudo de estratégias referentes às diferentes actividades do sector, com especial relevância quanto ao objectivo de estudar e concorrer para melhorar a produtividade do sector, quer através da análise comparada das empresas nacionais quer por comparação da *performance* destas (e do sector) com as suas congéneres estrangeiras;

h) Estudos de natureza jurídica que interessem ao sector associado.

§ único. O programa de actividade do gabinete será anualmente elaborado pela direcção e submetido à aprovação da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 7.º

Quem pode ser sócio — Admissão — Representação

1 — Podem ser sócios da Associação, na qualidade de efectivos, todas as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade na área geográfica que constitua a União Europeia, em qualquer das actividades abrangidas pelo n.º 1 do artigo 2.º

2 — Podem ser sócios da Associação, na qualidade de extraordinários, todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam as actividades abrangidas pelo n.º 2 do artigo 2.º

3 — A admissão dos sócios, segundo solicitação dos interessados, é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos nos números anteriores, podendo exigir aos interessados a sua comprovação. Da decisão cabe recurso interposto pelo requerente ou por qualquer dos sócios no prazo de 10 dias, para a assembleia geral, e de decisão desta, no prazo de 15 dias, para os tribunais.

4 — Os sócios serão representados perante a Associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, habilitando-as com os necessários poderes deliberativos mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e subscrita pela administração das respectivas empresas em termos de as vincular.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios efectivos:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, sem prejuízo do disposto no artigo 13.º, n.º 10;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 18.º, n.º 2;

d) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas;

e) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação;

f) Retirar-se da Associação, a todo o tempo, nos termos previstos no artigo 10.º, n.ºs 1, alínea d), 3 e 4.

2 — São direitos dos sócios extraordinários:

- a) Ter acesso a toda a informação e documentação produzida pela Associação;
- b) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas e desde que enquadradas no âmbito das actividades desenvolvidas e representadas pela Associação;
- c) Retirar-se da Associação, a todo o tempo, nos termos previstos no artigo 10.º, n.ºs 1, alínea d), e 3.

Artigo 9.º

Deveres dos sócios

1 — São deveres dos sócios efectivos:

- a) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- b) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados.

2 — São ainda deveres dos sócios efectivos e dos sócios extraordinários:

- a) Observar os presentes estatutos e cumprir as deliberações e compromissos da Associação aprovados através dos seus órgãos competentes;
- b) Satisfazer as condições de admissão e pagar pontualmente as quotas fixadas em assembleia geral;
- c) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade sócio efectivo e de sócio extraordinário:

- a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- b) Os que tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;
- c) Os que tenham deixado de exercer a actividade que deu lugar à inscrição;
- d) Os que apresentem a sua demissão, a qual deverá ser comunicada por escrito ao presidente da assembleia geral.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

No caso da alínea b) seguinte, a exclusão compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

3 — No caso da demissão prevista na alínea d) do n.º 1, a Associação tem o direito de reclamar a quotização referente aos seis meses seguintes ao da comunicação da demissão.

4 — O sócio excluído, qualquer que tenha sido a razão da exclusão, perde direito ao património social.

Artigo 11.º

Regime disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar dos sócios efectivos:

- a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 9.º;
- b) O não acatamento das orientações estabelecidas ou a estabelecer pelos órgãos sociais competentes;
- c) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais afirmados pela Associação.

2 — As infracções disciplinares serão puníveis com:

- a) Suspensão dos direitos sociais até um ano, ou até ao cumprimento de qualquer obrigação em falta;
- b) Multa até ao valor de um ano de quotização;
- c) Exclusão, com perda de direito ao património social.

3 — Compete à direcção aplicar as sanções previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, cabendo recurso, por escrito, para a assembleia geral no prazo de 15 dias, após a data da comunicação da penalidade, salvo no caso de faltas de pagamento de quotizações. O interessado, sem direito a voto, será convocado a comparecer na assembleia geral, por carta registada, e quem o representar deverá estar munido dos poderes necessários que assegurem essa representatividade.

4 — As decisões da assembleia geral em relação ao disposto no número anterior deverão ser tomadas em escrutínio secreto por, pelo menos, um terço dos votos presentes ou representados.

5 — A pena de exclusão prevista na alínea c) do n.º 2 é da exclusiva competência da assembleia geral, sob proposta da direcção.

6 — A decisão da assembleia geral em relação ao disposto no número anterior deverá ser tomada em escrutínio secreto pela maioria de três quartos dos votos presentes ou representados, cabendo recurso para os tribunais no prazo de 15 dias.

7 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que ao associado tenha sido assegurado o seu direito de defesa.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 12.º

Os órgãos sociais

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

Mandato. Destituição. Eleições

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos por três anos. Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão, para todos os efeitos, no exercício

dos seus cargos, até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

2 — Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos electivos.

3 — Os corpos gerentes poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, a qual só poderá funcionar e deliberar, para o efeito, com a presença de dois terços do total de votos possíveis. A votação será por escrutínio secreto e a decisão tomada por maioria de três quartos dos votos presentes ou representados.

4 — A assembleia geral que decidir a destituição dos corpos gerentes fixará a data em que voltará a reunir-se extraordinariamente para proceder a novas eleições, em prazo nunca superior a 60 dias, procedendo-se sempre à convocação dos sócios nos termos do artigo 19.º

§ único. Ao decidir a destituição dos corpos gerentes, a assembleia geral deverá eleger uma comissão administrativa composta por três membros, com designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurará a gestão da Associação até à eleição e posse dos novos eleitos.

5 — As eleições designarão pessoas singulares em representação de pessoas colectivas e serão feitas por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

6 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

Artigo 14.º

Gratuidade

O exercício de todos os cargos de eleição é gratuito, mas haverá direito ao reembolso das despesas quando em serviço ou representação da Associação.

Artigo 15.º

Número de votos

1 — O número de votos de cada sócio efectivo em assembleia geral será o correspondente ao escalão de quotização anual que vier a ser determinado nos termos do artigo 17.º, alínea b), não podendo cada sócio efectivo dispor de um número de votos superior ao décuplo do número que pertencer ao que de menos votos dispuser.

2 — Nos restantes órgãos sociais cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente o voto de desempate.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

Constituição e funções

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios efectivos no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos e ainda dar posse aos membros eleitos para os diferentes órgãos sociais.

3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos e promover a pronta elaboração e difusão das minutas e das actas respectivas.

4 — Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral enviar ao Ministério competente, nos cinco dias após a eleição, a identificação dos membros dos corpos gerentes acompanhada da cópia da respectiva acta.

Artigo 17.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e decidir a destituição nos termos da lei e dos presentes estatutos;

b) Fixar, mediante proposta da direcção, os escalões de quotas a pagar pelos associados, assim como o número de votos correspondentes em assembleia geral;

c) Apreçar e aprovar o relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pela direcção;

d) Apreçar e votar as linhas gerais de actuação, orçamento e programas de gestão anual propostos pela direcção e quaisquer outros actos, trabalhos e demais assuntos que legalmente lhe sejam afectos;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

f) Autorizar a constituição de delegações regionais, devendo a deliberação ser tomada por maioria de dois terços dos associados;

g) Deliberar sobre a dissolução da Associação;

h) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

Artigo 18.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, de três em três anos, para eleição dos órgãos sociais e, bem assim, até 30 de Novembro, para discussão e aprovação do orçamento do ano seguinte.

2 — Extraordinariamente a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de sócios efectivos não inferior à quinta parte dos associados, e ainda para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 36.º

3 — A reunião extraordinária solicitada pelos sócios não se realizará se não estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

Artigo 19.º

Convocações

A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal registado, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia.

Artigo 20.º

Funcionamento

1 — A assembleia funcionará à hora marcada na convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, me-

tade dos sócios, ou trinta minutos depois com qualquer número.

2 — Os sócios poderão fazer-se representar por outros sócios, desde que devidamente credenciados, nos termos do artigo 22.º

3 — a reunião extraordinária solicitada pelos associados, nos termos do artigo 18.º, n.º 2, não se realizará se não estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

Artigo 21.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios efectivos presentes, representados, ou recepcionados por correspondência ou telecópia, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo seguinte.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes ou devidamente representados e concordarem com o aditamento.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos ou dissolução da Associação exigem o voto favorável de pelo menos três quartos do número total de votos presentes, representados ou recepcionados por correspondência ou telecópia, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo seguinte.

4 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os sócios.

Artigo 22.º

Votação

1 — A votação nas assembleias gerais pode ser feita por presença, por correspondência, por telecópia ou por delegação noutro sócio.

2 — No voto por correspondência em assembleias eleitorais, a lista ou listas serão enviadas em envelope fechado contendo indicação da assembleia, o qual, por sua vez, será acompanhado de carta efectuando a sua remessa; e a identificação do sócio, tudo em envelope endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, registado, por forma a ser recebido até à véspera das eleições, ou entregues na mesa, acompanhado de protocolo até ao início da votação.

3 — Nos restantes casos em que é permitida a votação por correspondência, o voto será expresso em carta registada endereçada ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebida na mesa até ao início da sessão ou nela entregue por protocolo, até ao início da votação.

4 — O voto por telecópia deverá ser enviado ao presidente da mesa da assembleia geral, até ao início da mesma.

5 — Na votação por delegação noutro sócio, este entregará na mesa, ao entrar na reunião, credencial donde conste expressamente a assembleia, a ordem do dia e o nome do sócio delegado.

6 — As votações por presença serão nominais ou por levantados e sentados. A votação nominal só se procederá quando o requerer qualquer dos sócios presentes. Em casos especiais a assembleia pode decidir que a votação seja feita por escrutínio secreto.

7 — Serão admitidas declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para constarem da acta.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 23.º

Composição

A representação e gerência associativa são confiadas a uma direcção composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois ou quatro vogais. O presidente é substituído pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

Competência

A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com o disposto na lei e nos presentes estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e gerir os serviços e fundos da Associação;
- c) Admitir os associados, declarar a caducidade das respectivas inscrições e propor à assembleia geral a sua exclusão;

d) Submeter à assembleia geral, para aprovação, as linhas gerais de actuação da Associação, bem como os respectivos planos e programas anuais, o orçamento ordinário de cada exercício, e os orçamentos suplementares que se venham a mostrar necessários e ainda o relatório anual, o balanço e as contas do exercício;

e) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;

f) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social, bem como quaisquer acordos com terceiros, no âmbito dos poderes que lhe são atribuídos pelos presentes estatutos ou de mandato que lhe tenha sido conferido pela assembleia geral;

g) Aplicar aos associados as sanções a que os mesmos venham a ser sujeitos, nos termos dos presentes estatutos;

h) Admitir e demitir pessoal e constituir mandatários;

i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector da indústria.

Artigo 25.º

Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e os interesses da Associação o exijam, por norma uma vez por mês, mediante convocatória do seu presidente, e funcionará logo que a maioria dos seus membros esteja presente.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente o voto de desempate.

3 — Das reuniões serão lavradas actas que ficarão a constar do respectivo livro.

Artigo 26.º

Obrigações

Para obrigar a Associação são necessárias e bastante as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser a do presidente ou a do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a número e contas.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Constituição

A fiscalização da Associação é assegurada por um conselho fiscal constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 28.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, em conjunto ou separadamente, sempre que o entenda conveniente, o livro de actas da direcção, a contabilidade da Associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre relatório e contas anuais da direcção para ser apresentado à assembleia geral ordinária, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

c) Assistir, sempre que o entenda conveniente, às reuniões de direcção;

d) Velar pelo cumprimento das disposições legais estatutárias.

Artigo 29.º

Reuniões

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário e os interesses da Associação o justifiquem, por norma uma vez em cada trimestre, e nos demais termos e condições previstas no artigo 25.º

CAPÍTULO IV

Das delegações regionais

Artigo 30.º

Constituição. Funções. Representação. Funcionamento

1 — Poderão constituir-se delegações regionais sempre que o número e o valor de sócios e consequente importância e variedade dos problemas de uma região justifique o seu agrupamento.

2 — A constituição de delegações regionais depende de autorização da assembleia geral, mediante requerimento assinado por um mínimo de dez associados interessados.

3 — As delegações regionais, cuja função é essencialmente a de permitir aos sócios examinar e discutir em âmbito restrito os problemas do sector no plano regional, terão autonomia administrativa e regulamento interno próprios, que lhes competirá elaborar.

4 — Os regulamentos internos das delegações regionais que serão aprovados pela assembleia geral da Associação não poderão contrariar as disposições dos presentes estatutos ou de quaisquer regulamentos, devendo toda a sua actividade ser subordinada ao inteiro acatamento das decisões dos órgãos sociais da Associação.

5 — Os representantes das delegações regionais não têm, em princípio, representatividade junto dos órgãos sociais da Associação, mas quando em número não superior a três, e sempre que sejam portadores de uma deliberação por maioria da totalidade dos seus membros, sobre qualquer problema específico, poderão assistir às reuniões ordinárias da direcção, sem direito a voto, a fim de justificarem e defenderem os seus pontos de vista, para o que se farão acompanhar de cópia de acta da reunião em que foi tomada aquela deliberação.

6 — Os presidentes das delegações regionais poderão assistir às reuniões ordinárias da direcção, sem direito a voto, quando se discutam assuntos respeitantes aos interesses regionais e para elas tenham sido convidados ou manifestem o desejo de estar presentes.

7 — A direcção da Associação procurará, todavia, em toda a medida do possível, dar a maior audiência às deliberações regionais, aceitando, estudando e decidindo com a maior brevidade sobre as suas sugestões ou recomendações.

CAPÍTULO V

Dos grupos de especialidades

Artigo 31.º

Instituição. Organização. Funcionamento

1 — Para mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses junto da direcção, poderão agrupar-se em grupos de especialidades os sócios efectivos que se dediquem ao exercício da mesma especialidade ou modalidade industrial. Os sócios efectivos que exerçam mais de uma actividade industrial poderão agrupar-se em cada um dos grupos existentes.

2 — A instituição, organização e funcionamento dos grupos profissionais compete à direcção, que procederá por iniciativa própria ou a pedido dos sócios interessados.

3 — Os trabalhos de cada grupo profissional são dirigidos por uma mesa, composta por um presidente e um secretário, a eleger trienalmente após a assembleia geral ordinária, desde que o seu número seja igual ou superior a cinco. Caso contrário, a eleição limitar-se-á a um presidente.

4 — Os presidentes dos grupos de especialidade poderão assistir às reuniões de direcção sem direito a voto, quando se discutam assuntos respeitantes às actividades que representam e para elas tenham sido convidados, ou manifestem o desejo de estar presentes.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 32.º

Ano social

O ano social coincide com o civil.

Artigo 33.º

Receitas

Constituem receita da Associação:

- 1) O produto das quotas dos sócios efectivos e dos sócios extraordinários;
- 2) Os rendimentos de bens próprios;
- 3) O produto das multas aplicadas ao abrigo do n.º 2, alínea b), do artigo 11.º;
- 4) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 34.º

Despesas

Constituem despesas da Associação:

- 1) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviço e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das finalidades estatutárias, compreendendo quotizações para as entidades em que se encontre confederada, federada ou inscrita desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção;
- 2) Todos os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto, desde que autorizados pela assembleia geral.

Artigo 35.º

Orçamentos. Relatório. Contas

1 — Em Outubro de cada ano será elaborado um orçamento ordinário, a submeter à aprovação da assembleia geral até 30 de Novembro, podendo ainda ser votados nessa ou noutra assembleia geral, sob proposta da direcção, os orçamentos suplementares julgados necessários.

2 — Em Março de cada ano serão apreciados pela assembleia geral o relatório e contas do ano anterior, depois de submetidos ao parecer do conselho fiscal.

Artigo 36.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados a todo o momento sob proposta da direcção, do conselho fiscal ou a requerimento de dois terços dos sócios efectivos, desde que essas alterações sejam aprovadas em assembleia geral, nos termos previstos no artigo 21.º, n.º 3.

2 — A assembleia geral poderá rejeitar liminarmente a apreciação de projectos de alteração que não tenham sido dados a conhecer a todos os sócios com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 37.º

Dissolução e liquidação

1 — A Associação só pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito, aplicando-se em matéria de votação o disposto no n.º 3 do artigo 21.º

2 — À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre a forma de liquidação, nomeadamente o destino a dar aos bens da Associação.

Registados em 21 de Julho 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 43/2008, a fl. 85 do livro n.º 2.

AICC — Associação Industrial e Comercial do Café — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 26 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2008.

Artigo 17.º

- 1 —
- 2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 10% do total de sócios ou 200 associados no pleno uso dos seus direitos.

Registados em 22 de Julho 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 44/2008, a fl. 85 do livro n.º 2.

ANF — Associação Nacional das Farmácias — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 31 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007.

Artigo 44.º

Voto por correspondência

- 1 —
- 2 — O voto por correspondência só será válido desde que cada uma das listas seja remetida em sobrescrito branco fechado e este incluído num outro timbrado, com a indicação exterior do nome do votante e do seu número de sócio, e todos os sobrescritos incluídos num outro dirigido ao presidente da assembleia geral através de carta com a assinatura reconhecida ou acompanhada de fotocópia do bilhete de identidade.
- 3 —

Artigo 48.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne sempre que convocada por iniciativa do próprio presidente da mesa ou a requerimento da assembleia geral de delegados, da direcção ou de 10 % ou 200 dos sócios no pleno gozo dos seus direitos, devendo comparecer obrigatoriamente 75 % dos proponentes.

2 —

Artigo 43.º-A

Comissão eleitoral

1 — São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os corpos sociais da Associação.

2 — Os processos eleitorais serão fiscalizados por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3 — A comissão eleitoral caberá ainda preparar e acompanhar o processo eleitoral, nos termos dos regulamentos eleitorais em vigor.

Registados em 24 de Julho 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 45/2008, a fl. 85 do livro n.º 2.

Associação Empresarial da Região Tâmega — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 27 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

Artigo 4.º

Podem inscrever-se na Associação Empresarial da Região Tâmega como associados todas as pessoas singulares e colectivas que, nos concelhos da região do Tâmega, Amarante, Baião, Cabeceiras de Basto, Castelo de Paiva, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Mondim de Basto, Paços de Ferreira, Paredes, Penafiel e Resende, exerçam qualquer actividade empresarial.

Registados em 25 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 46, a fl. 85 do livro n.º 2.

Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal — Nulidade parcial

Por sentença em 20 de Maio de 2008, transitada em julgado em 25 de Junho de 2008, da 11.ª Vara, 3.ª Secção, do Tribunal da Comarca de Lisboa, proferida no processo n.º 435/08.0TVLSB, que o Ministério Público moveu contra a Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal, foram declaradas nulas as disposições dos artigos 17.º, n.º 2, e 18.º, n.º 1, dos estatutos da Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2008, por violarem, respectivamente, o disposto no artigo 516.º, n.º 1, alíneas j) e i), do Código do Trabalho.

II — DIRECÇÃO

Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes, que passa a designar-se por Associação Portuguesa de Tintas — Eleição em 31 de Março de 2008, para o mandato do triénio de 2008-2010.

Presidente — Dr. António Joaquim Morgado Fernandes, em representação da Tintas Robbialac, S. A.

Vice-presidente — engenheiro Manuel Ramos Sobral, em representação da IQUIR — Indústrias Químicas Reunidas, L.^{da}

Tesoureiro — Dr. André Vieira de Castro, em representação da ARGACOL, S. A.

Vogais:

Dr.ª Ana Ambrósio, em representação da Fábrica de Tintas 2000, S. A.

Engenheiro José Soares, em representação da Sika Portugal — Produtos de Construção e Indústria, S. A.

Dr. José David Pereira, em representação da Tintas Titan Leme, S. A.

Rodrigo Pedrosa Francisco, em representação da DIVERCOL — Indústrias Químicas, L.^{da}

Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto — Eleição em 9 de Junho de 2008, para o mandato do triénio de 2008-2011.

Presidente — Francisco Duarte de Vasconcelos — IF n.º 161341217.

Vice-presidente — José António Magalhães Ferreira — IF n.º 134088999.

Tesoureiro — Mónica Alexandra Cardoso Coutinho — IF n.º 210485906.

Secretário — António Joaquim Braga Oliveira Castro — IF n.º 162130201.

Vogais:

Carlos Manuel da Silva Castro — IF n.º 150756593.

Jaime Alves de Amorim — IF n.º 154273511.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Páginas Amarelas, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em votação realizada em 21 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 14 de Agosto de 1982.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Páginas Amarelas, S. A., no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, os seus interesses e direitos, aprovaram os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores em 21 de Maio de 2008.

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (adiante designada por CT).

CAPÍTULO II

Plenário dos trabalhadores

Artigo 3.º

Plenário

O plenário é a forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores e é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória do plenário

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo máximo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 5.º e 6.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — Todas as outras deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições da CT e subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros e de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT e subcomissões de trabalhadores

1 — Constituem direitos da CT, e por isso compete-lhe:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir;

f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o seu sector ou região;

g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei, por outras normas aplicáveis ou por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e g) do número anterior que lhes sejam delegados pela CT;

b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre a CT e os trabalhadores do estabelecimento que representam, ficando vinculadas à orientação geral estabelecida pela CT.

3 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea a) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) 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;

d) 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;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática,

o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

CAPÍTULO IV

Direitos fundamentais da CT

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e para fiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa.

6 — Nos termos da lei, as informações são prestadas à CT pelo órgão de gestão da empresa, por escrito, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção,

e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

c) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

d) Promover, junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

f) Defender, junto do órgão de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reorganização e reestruturação da empresa

1 — Em especial, no âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei e nestes estatutos, sobre os planos ou projectos de reestruturação ou reorganização da empresa;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação ou reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação ou reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reestruturação ou reorganização de empresas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

CAPÍTULO V

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 23.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 24.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 25.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 26.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

3 — A CT tem o direito de fazer chegar a informação aos trabalhadores, por qualquer outro meio idóneo que entenda por bem utilizar.

Artigo 27.º

Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

Artigo 28.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 29.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, das subcomissões de trabalhadores ou de comissões

coordenadoras dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

Artigo 30.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 31.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 32.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 33.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 participar 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 34.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 35.º

Protecção legal

1 — Os membros da CT, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 36.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, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

CAPÍTULO VI

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição da CT

1 — A CT é composta por um conjunto de elementos, conforme a legislação em vigor.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

1 — A duração do mandato da CT é de dois anos.

2 — Os membros da CT podem ser reeleitos para, no máximo, três mandatos sucessivos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Organização e funcionamento da CT

1 — Querendo, a CT elege, por voto secreto e de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretário na primeira reunião após a investidura.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes, desde que assegurado quórum.

3 — Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate, o coordenador, existindo, tem voto de qualidade.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias:

a) Sempre que ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A CT pode reunir de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento da CT

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 46.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de 2 anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade e a eleição das subcomissões de trabalhadores são reguladas, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 47.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT, querendo, articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT, querendo, articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3 — Poderá ainda, querendo, articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4 — Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da CT na constituição da comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da CT ou de 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 48.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Artigo 49.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

2 — A eleição da nova CT e subcomissões de trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

CAPÍTULO VIII

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por, no mínimo, três elementos.

2 — A CT deve constituir a CE até quarenta e oito horas após a divulgação das listas candidatas.

Artigo 53.º

Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — O órgão de gestão da empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa nos respectivos estabelecimentos geográficos.

4 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo agrupados por estabelecimentos geográficos, à data da convocação da votação.

Artigo 54.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser solicitado à CT por, no mínimo, 10 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 56.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT:

a) A CT em funções

b) 10 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou uma sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CT, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por

todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CT entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CT para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CT deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CT dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CT, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CT e entregue aos proponentes.

Artigo 58.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CT publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CT a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A (que deverá corresponder à candidatura apresentada pela CT em funções, se existir).

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 60.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 61.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, ou, em caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — Cada mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa de voto, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2 — A remessa é feita 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.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final, rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade e início das actividades da CT

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério do emprego e segurança social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação.

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

3 — A CT eleita inicia as suas actividades nos cinco dias posteriores à proclamação dos resultados da eleição, sem prejuízo da publicação destes no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da subcomissão de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do respectivo estabelecimento da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

3 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

Artigo 73.º

Alterações dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 23 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 85/2008, a fl. 129 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Eleição em 3 de Julho de 2008 para o mandato de dois anos (biénio de 2008-2010).

Comissão de Trabalhadores

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, n.º 20511/2, serviço: Unidade de Negócio Handling/HOC-LISEX, categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 7391252, arquivo

de identificação de Lisboa, data de nascimento: 26 de Fevereiro de 1966.

Hélder José Ferro Baptista, n.º 23133/2, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 10115306, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 13 de Julho de 1973.

João Eusébio Varzielas, n.º 19879/6, serviço: Unidade de Negócio Handling/T-Bagagem, categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 9620673, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 6 de Outubro de 1971.

Miguel Alexandre Flores Gomes da Costa, n.º 20529/4, serviço: Unidade de Negócio Handling/Carga-Lis, categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 9533629, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 21 de Novembro de 1971.

Fernando José Miguel P. Henriques, n.º 26708/8, serviço: Unidade de Negócio Handling/Assistência, categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 11595662, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 11 de Maio de 1979.

Nuno Filipe Marques Duarte, n.º 26698/1, serviço: Unidade de Negócio Handling/Autocarros, categoria profissional: operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 11293326, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 24 de Dezembro de 1978.

Sérgio Manuel Pedro Eusébio, n.º 21017/9, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 8447879, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 24 de Julho de 1968.

Erasmio Maria Faria de Sá e Vasconcelos, n.º 25349/2, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 10057703, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 5 de Março de 1973.

Ricardo Jorge da Silva Miguel, n.º 26926/6, serviço: Unidade de Negócio Handling/Acolhimento, categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 11232543, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 12 de Julho de 1978.

Rui Alexandre Varela António Teixeira, n.º 24580/3, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 11214836, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 14 de Novembro de 1978.

Pedro Miguel Rua Ribeiro, n.º 21742/2, serviço: Unidade de Negócio Handling/Rpção-Hangar 3, categoria profissional: TOA, número do bilhete de identidade: 9887078, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 14 de Novembro de 1972.

Subcomissão de Trabalhadores — Unidade de Handling do Porto

Vasco Paulo Abreu Coelho, n.º 19877/0, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: ch. eq. — operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 8446474, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 3 de Agosto de 1969.

Alexandra Eduarda dos Santos Alcobia, n.º 17245/2, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: técnica de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 7073152, arquivo de identificação de Braga, data de nascimento: 26 de Dezembro de 1963.

José Mário Ferraz de Liz Neves, n.º 21436/1, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 8952112, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 4 de Março de 1970.

Manuel Joaquim Vilela, n.º 14549/0, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 34549049, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 2 de Março de 1956.

Olga Mariani, n.º 21435/3, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: técnica de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 3698577, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 16 de Março de 1959.

Subcomissão de Trabalhadores — Unidade de Handling de Faro

Maria João Duarte Santos Ribeiro, n.º 18475/4, serviço: Unidade de Negócio Handling/Passageiros, categoria profissional: técnica de tráfego A. E., número do bilhete de identidade: 7384166, arquivo de identificação de Faro, data de nascimento: 15 de Março de 1966.

José Joaquim Ministro Sebastião, n.º 10199/8, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 164467, arquivo de identificação de Faro, data de nascimento: 22 de Fevereiro de 1971.

Pedro Leandro Solorino Nascimento, n.º 22435/2, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 9646745, arquivo de identificação de Lisboa, data de nascimento: 15 de Novembro de 1947.

Duarte Pacheco da Conceição Baltazar, n.º 20260/6, serviço: Unidade de Negócio Handling/A. Adm, categoria profissional: T. O. A., número do bilhete de identidade: 7814772, arquivo de identificação de Faro, data de nascimento: 29 de Agosto de 1960.

Fernando Aleixo Martins, n.º 19401/9, serviço: Unidade de Negócio Handling/A. Adm., categoria profissional: T. O. A., número do bilhete de identidade: 9043480, arquivo de identificação de Faro, data de nascimento: 21 de Agosto de 1969.

Subcomissão de Trabalhadores — Unidade de Handling do Funchal e Porto Santo

Evangelista Paulo Correia Vieira, n.º 22667/0, serviço: Unidade de Negócio Handling/Funchal, categoria profissional: operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 10085369, arquivo de identificação do Funchal, data de nascimento: 12 de Novembro de 1971.

Luís Miguel Teixeira Coelho, n.º 22116/8, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 10586489, arquivo de identificação do Funchal, data de nascimento: 25 de Julho de 1974.

Paulo Jorge Lage Fernandes de Nóbrega, n.º 22416/2, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: supervisor de placa, número do bilhete de identidade: 7652836, arquivo de identificação do Funchal, data de nascimento: 21 de Maio de 1967.

José Arlindo Nunes Alves, n.º 23190/2, serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa, categoria profissional: operador de assistência em escala, número do bilhete de identidade: 10747686, arquivo de identificação do Funchal, data de nascimento: 30 de Setembro de 1976.

Emanuel José Dias Melim, n.º 22157/2, serviço: Unidade de Negócio Handling/Escala Porto Santo, categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala, número do bilhete de identidade: 9956196, arquivo de identificação do Funchal, data de nascimento: 17 de Maio de 1972.

Registados em 18 de Julho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 83/2008, a fl. 128 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores do Teatro Nacional
D. Maria II, E. P. E. — Eleição em 19 de Junho
de 2008, para o biénio de 2008-2010.**

**Relação dos eleitos para a Comissão de Trabalhadores
do Teatro Nacional D. Maria II, E. P. E.**

Efectivos:

Ildeberto Calmeiro da Silva Gama, portador do bilhete de identidade n.º 4735933, de 21 de Maio de 1998.

João Miguel Galvão de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 9004568, de 18 de Fevereiro de 2004.

Pedro Alexandre Torres Leite, portador do bilhete de identidade n.º 10343867, de 31 de Março de 2006.

Suplentes:

Idalina José Rolim Fialho de Freitas, portadora do bilhete de identidade n.º 8440022, de 7 de Fevereiro de 2006.

Manuel Coelho Silva, portador do bilhete de identidade n.º 4786726, de 7 de Setembro de 2007.

Registados em 22 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 84/2008, a fl. 128 do livro n.º 1.

**Comissão e subcomissões de trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal, E. P. — Eleição
em 5 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2011**

Trabalhadores eleitos para a Comissão de Trabalhadores

Nome	Grupo profissional	Número mecanográfico	Local de trabalho	Número do bilhete de identidade	Data do bilhete de identidade	Arquivo do bilhete de identidade
José António Dias Rosário	CRT	891142	CDP Baixa da Banheira	8554721	7-6-2005	Lisboa.
António Peixoto Magalhães	CRT	840092	CDP Maia	5777816	17-11-2006	Porto.
José Júlio Cardoso Romano	TPG	830399	EC Mercado (Coimbra)	4451789	17-9-2004	Coimbra.
Alda Cristina Ribeiro Rosário	CRT	940275	CTCS	10579745	15-7-2004	Lisboa.
Carlos da Graça Lages	CRT	535966	CDP 1200 Lisboa	3599562	13-2-2008	Lisboa.
Mário António da Silva	CRT	663654	OPT/ADP	3463839	8-1-1999	Porto.
Jorge Rodrigues das Neves	CRT	970107	CDP Pombal	9063630	27-12-2003	Lisboa.
Maximino Pacheco Queirós	CRT	904953	CDP Paços de Ferreira	5731350	4-1-2001	Porto.
José Augusto da Silva Pereira	CRT	904376	CDP Vila Nova Famalicão	8450644	2-6-2007	Braga.
Cesário Monteiro Sanches	CRT	565091	CDP 1100 Lisboa	7779426	15-10-1999	Lisboa.
Jorge Manuel Guerreiro Costa	CRT	850489	CDP Faro	6626484	9-3-2001	Lisboa.

Trabalhadores eleitos para as várias subcomissões de trabalhadores

Localidade	Edifício	Ordem	Nome	GP	Número mecanográfico	Local de trabalho	Bilhete de identidade		
							Número	Data	Arquivo
Abrantes	CDP 2200	1	Nuno Miguel Veríssimo Garcia ...	CRT	1161504	CDP 2200	10402742	26-9-2003	Santarém.
Águeda	CDP 3750	1	Belmiro Manuel Tavares da Con- ceição.	CRT	878626	CDP 3750	10580063	3-4-2002	Lisboa.
Alcobaça	CDP 2460/EC Gafa ...	1	Leonel Vassalo Rosa	CRT	863114	CDP 2460	5565121	25-8-2004	Lisboa.
Almeirim	CDP 2080	1	João Manuel Apolinário Carolino	CRT	984264	CDP 2080	10605974	8-10-2003	Santarém.
Amadora	CDP 2700	1	Paulo Luís Nobre Ventura	CRT	911054	CDP 2700	6505036	17-2-2004	Lisboa.
Amarante	CDP 4460	1	Fernando Albano Leite de Babo ...	CRT	903973	CDP 4460	7083186	11-10-2005	Porto.
Amora	CDP 2845	1	Mário José Palma Gama	CRT	893153	CDP 2845	8776496	2-7-2004	Lisboa.
Angra do Heroísmo ...	EC Angra do Herísmo	1	António José Cardoso	TPG	698881	EC Angra do Heroísmo	5549820	25-1-2002	Angra do Heroísmo.
Angra do Heroísmo ...	EC Corte Real/CDP Angra Heroísmo.	1	Maria Manuela S. Cota	TPG	695688	EC Corte Real	6623647	6-10-2006	Angra do Heroísmo.
Baixa da Banheira ...	CDP 2835	1	João Sérgio Mexia Gonçalves	CRT	1027581	CDP 2835	10975855	9-8-2006	Lisboa.
Barcelos	CDP 4750	1	Manuel Alberto de Lima Lomba ...	CRT	864676	CDP 4750	5822291	2-4-2002	Lisboa.
Barreiro	CDP 2830	1	Hugo Miguel Ferreira	CRT	951021	CDP 2830	11037884	21-7-2003	Lisboa.
Belas	CAD 2605	1	Graciano Tavares Rodrigues	CRT	1051547	CAD 2605	10688249	9-12-2005	Lisboa.
Braga	Edifício Maximinos ...	1	José António Ferreira Gonçalves ...	CRT	885819	CDP 4710	6635848	28-2-2002	Braga.
Braga	Edifício Maximinos ...	2	José Ferreira da Cunha	CRT	898333	CDP 4700	8957110	23-4-2003	Braga.
Braga	Edifício Maximinos ...	3	Custódio Batista Monteiro	TPG	852457	EC Maximinos (Braga)	5955931	6-1-2003	Braga.
Caldas da Rainha ...	CDP 2500	1	António Manuel da Guia Macedo	CRT	914185	CDP 2500	8474911	19-4-2007	Lisboa.
Caldas da Rainha ...	CDP 2500	2	Diamantino Silva Fernandes	CRT	925756	CDP 2500	5364398	18-11-1996	Lisboa.
Caldas da Rainha ...	CDP 2500	3	Paulo Alexandre Sousa Coelho ...	CRT	1032666	CDP 2500	10340728	2-11-2004	Lisboa.
Caldas de Vizela	CDP 4815	1	Filipe João Vaz da Silva	CRT	958468	CDP 4815	10275649	29-8-2007	Braga.
Coimbra	CDP 3020	1	Paulo Manuel R. Serrador	CRT	915459	CDP 3020	9895199	5-5-2004	Coimbra.
Coimbra	CTCC — Taveiro ...	1	Adérito Luís Veloso Matias	CRT	830291	CTC-C	7302010	11-3-2005	Coimbra.
Coimbra	CTCC — Taveiro ...	2	Fernando Manuel de Sousa Brito ...	CRT	776564	CTC-C	7324152	14-4-2004	Coimbra.
Coimbra	CTCC — Taveiro ...	3	Manuel António Pimenta Casaleiro	CRT	948586	CTC-C	10335109	30-3-2005	Coimbra.
Coimbra	CTCC — Taveiro ...	4	Luís Filipe Agapito Marques	CRT	915351	CDP 3040	7809386	22-5-2007	Coimbra.
Coimbra	CTCC — Taveiro ...	5	Joaquim Luís Martins da Silva ...	CRT	947261	TPC-C	9639737	13-8-2005	Coimbra.
Coimbra	Edifício Fernão Maga- lhães.	1	Jorge Manuel Santos Almeida ...	CRT	826618	CDP 3000/3030	4462756	10-9-2003	Coimbra.
Coimbra	Edifício Fernão Maga- lhães.	2	José Vitorino Simões Marques. ...	CRT	909297	CDP 3000/3030	6740890	2-3-2000	Coimbra.
Coimbra	Edifício Fernão Maga- lhães.	3	Maria Margarida Pires Neves	TPG	856401	EC Fernão Magalhães	7183554	22-2-2000	Coimbra.
Coruche	CDP 2100	1	Valdemar José Lopes	CRT	970999	CDP 2100	10615832	14-6-2002	Santarém.
Damaia	CDP 2720	1	José António dos Santos Nogueira	CRT	914177	CDP 2720	8181612		Lisboa.
Damaia	CDP 2720	1	Daniel Alexandre Pedrogom Pereira	CRT	985082	CDP 2720	10043356	5-12-2006	Lisboa.
Damaia	CDP 2720	2	Jorge Silva Duarte	CRT	848069	CDP 2720	7384617	26-10-2000	Lisboa.
Ermesinde	CDP 4445	0	Jorge Manuel Quintas Moura.	CRT	904058	CDP 4445	7056076	21-4-2004	Porto.
Estoril	CDP 2765	1	Marcelino Gonçalves Jorge	CRT	594342	CDP 2765	5187469	10-12-2004	Lisboa.
Famalicao	COP 4760	1	Joaquina José Correia Conceição ...	CRT	856053	CDP 4760	5919713	8-11-2002	Lisboa.
Fátima	COP 2495	1	Frederico Reis Martins	CRT	1027085	CDP 2495	10981638	28-4-2004	Leiria.
Figueira da Foz	CDP 3080	1	Pedro José Farate Ramos Rosa ...	CRT	949701	CDP 3080	10116680	29-11-2000	Coimbra.
Figueira da Foz	CDP 3080	2	Rui Simão Lopes Figueiredo	CRT	1010433	CDP 3080	11096591	21-2-2008	Coimbra.
Figueira da Foz	CDP 3080	3	Nuno Pedro Dias Gonçalves	CRT	1140612	CDP 3080	11730721	14-11-2007	Coimbra.
Guimarães	CDP 4800/4810	1	Henrique Arlindo Pinto Freitas Ro- drigues.	CRT	956309	CDP 4800/4810	10100162	23-6-2003	Lisboa.

Localidade	Edifício	Ordem	Nome	GP	Número mecanográfico	Local de trabalho	Bilhete de identidade		
							Número	Data	Arquivo
Guimarães	CDP 4800/4810	2	Abílio Afonso Moreira	CRT	955167	CDP 4800/4810	8061710	1-2-2006	Braga.
Guimarães	CDP 4800/4810	3	Daniel Oliveira Marques	CRT	955957	CDP 4800/4810	7810462	3-9-2004	Lisboa.
Leiria	CDP 2400	1	Vítor Manuel Ribeiro Almeida ...	CRT	853569	CDP 2400	7742578	22-12-2005	Leiria.
Leiria	CDP 2400	2	Alexandre Gomes Carreira	CRT	944858	CDP 2400	10669380	22-2-2002	Leiria.
Leiria	CDP 2400	3	Daniel Soares Pedrosa	CRT	990337	CDP 2400	10921653	3-10-2006	Leiria.
Linda-a-Velha	CDP 2795	1	Maria João Ranhola Santos Patrício	CRT	1050168	CDP 2795	10600505	7-5-2005	Lisboa.
Lisboa	CDP 1000/1070	1	Rui Manuel Afonso Freire	CRT	953504	CDP 1000	1056610	5-5-2003	Lisboa.
Lisboa	CDP 1000/1070	2	José Manuel Brito Morgado	CRT	901334	CDP 1000	7312742	22-4-2002	Lisboa.
Lisboa	CDP 1000/1070	3	Bernardo Manuel C. G. Camisa ...	CRT	888508	CDP 1000	4299665	20-8-1999	Lisboa.
Lisboa	CDP 1050	1	Vítor José Dias Grilo	CRT	903345	CDP 1050	8798612	19-9-2006	Lisboa.
Lisboa	CDP 1200	1	José Carlos Rodrigues de Almeida	CRT	921602	CDP 1200	8114697	10-10-1994	Lisboa.
Lisboa	CDP 1200	2	José Filipe Borrego	CRT	577863	CDP 1200	6103573	11-7-2003	Lisboa.
Lisboa	CDP 1200	3	José António Amaral Santos Marques	CRT	925276	CDP 1200	6045676	16-3-2000	Lisboa.
Lisboa	CDP 1700/1750	1	Pedro Manuel Correia Lucas Antunes	CRT	928984	CDP 1750	8625825	4-8-2005	Lisboa.
Lisboa	CDP 1700/1750	2	Rogério Portes Rabe	CRT	1023837	CDP 1750	18001742	11-3-2004	Lisboa.
Lisboa	Edifício Casal Ribeiro	1	Jesabete dos Santos Cadão	TPG	960306	Casal Ribeiro FIL. ...	8216075	25-2-2003	Lisboa.
Lisboa	Edifício Casal Ribeiro	2	Ana Sofia Cardoso	TPG	959979	Casal Ribeiro FIL. ...	10318770	9-3-2006	Lisboa.
Lisboa	Edifício Casal Ribeiro	3	Odete Teresa de Matos	TPG	541907	Casal Ribeiro CSG. ...	1434407	25-5-1999	Lisboa.
Lisboa	Edifício da Boa Hora	1	António José A. Garrett Rodrigues	CRT	921645	CDP 1400	9624276	8-11-2002	Lisboa.
Lisboa	Edifício da Boa Hora	2	Nuno Miguel Filipe Carpinteiro ...	CRT	1003283	CDP 1300	10104485	30-8-2002	Lisboa.
Lisboa	Edifício da Boa Hora	3	Fortunato Alexandre R. Branco ...	CRT	1028596	CDP 1400	11544646	1-4-2005	Lisboa.
Lisboa	Edifício da Rua da Palma.	1	Vítor Manuel Matias Simões	CRT	921637	CDP 1100	7451677	13-10-2004	Lisboa.
Lisboa	Edifício da Rua da Palma.	2	João Bernardo Gonçalves Henriques	CRT	917419	CDP 1150	10101530	24-6-2004	Lisboa.
Lisboa	Edifício da Rua da Palma.	3	Cesário Monteiro Sanches	CRT	565091	CDP 1100	7779426	15-10-1999	Lisboa.
Lisboa	Edifício de Cabo Ruivo.	1	Domingos Domingues Rubio	CRT	1012428	TPS.	9715037	8-10-2002	Lisboa.
Lisboa	Edifício de Cabo Ruivo.	2	Armando Vasco Rodrigues	CRT	1044648	M/G CTCS	10972808	23-6-2004	Lisboa.
Lisboa	Edifício de Cabo Ruivo.	3	Mário Carneiro	CRT	1045148	ENC/NAC CTCS. ...	10152789	11-1-2003	Lisboa.
Lisboa	Edifício de Cabo Ruivo.	4	Paulo Neves	CRT	1094548	FIN/PRI CTCS.	11903057	28-12-2006	Lisboa.
Lisboa	Edifício de Cabo Ruivo.	5	Lília Patrícia Augusto dos Santos ...	CRT	1023209	MG/MEC CTCS ...	11035628	21-2-2007	Lisboa.
Lisboa	Praça de D. Luís	1	Sandra Maria Neves Condeixa Oli- veira.	ASG	923125	SOE/MNO	8962593	5-5-2004	Lisboa.
Lisboa	Praça de D. Luís	2	Flávio Sanches Silva	ASG	800546	OPE/RTA	2544984	7-6-2002	Lisboa.
Lisboa	Praça de D. Luís	3	Maria Leonor Freire Guerreiro ...	TPG	848468	SCA/SCL	6227802	12-2-2003	Lisboa.
Lisboa	Praça de D. Luís	4	Paulo Jorge Gonçalves Portela Fer- reira.	ENG	1158805	SCA/SCL	10774119	9-1-2008	Lisboa.
Lisboa	Praça de D. Luís	5	João Carlos Simões	TPG	803839	SCA/SCL	6028084	24-5-2006	Lisboa.
Lixa	CDP 4615	1	Pedro Miguel Costa Novais	CRT	1047566	CDP 4615	11126548	3-3-2008	Braga.
Loures	CDP 2670	1	Gilberto Lopes da Cruz	CRT	956503	CDP 2670	8637331	9-2-2007	Lisboa.
Mafra/Ericeira	CDP 2640/2655	1	João Carlos Aguiar Fernandes Pedro	CRT	982679	CDP 2640/2655	10366487	31-10-2001	Lisboa.
Monte da Caparica ...	CDP 2825	1	Bruno Tiago Moita V. Dias	CRT	1109405	CDP 2825	11668414	13-4-2005	Lisboa.
Monte da Caparica ...	CDP 2825	2	Luís Miguel F. Brito	CRT	958719	CDP 2825	10791390	12-2-2007	Lisboa.
Nazaré	CDP 2450	1	Fernando Luís Martins da Silva Reis.	CRT	985589	CDP 2450	8104618	23-6-2005	Leiria.

Localidade	Edifício	Ordem	Nome	GP	Número mecanográfico	Local de trabalho	Bilhete de identidade		
							Número	Data	Arquivo
Óbidos	CDP 2510	1	Adelino Marques da Silva	CRT	910511	CDP 2510	6120712	30-11-1999	Lisboa.
Oeiras	CDP 2780	1	Paulo Jorge Ferrão Borges	CRT	980943	COP 2780	9795270	17-10-2005	Lisboa.
Paços de Ferreira	CDP 4590	1	Ilídio Paulo Ferreira dos Santos	CRT	898678	CDP 4590	7403543	19-9-2000	Porto.
Palmela	CDP 2950	1	João Luís Neves Pila	CRT	913987	CDP 2950	370865	20-3-2002	Lisboa.
Parede	CDP 2775	1	Henrique Manuel de Chatillon	CRT	904821	CDP 2775	6211466	11-10-2006	Lisboa.
Penafiel	CDP 4560	1	Adalberto António Sousa Silva Ri- beiro.	CRT	926973	CDP 4560	10370493	12-8-2004	Porto.
Peniche	CDP 2520	1	João Paulo Caniço Figueira	CRT	782742	CDP 2520	8493097	29-11-2005	Leiria.
Pêro Pinheiro	CDP 2715	1	Luís Miguel de Sousa Carvalho	CRT	961019	CDP 2715	8381379	23-1-2007	Lisboa.
Pombal	CDP 3100	1	Edite Mendes Henriques	CRT	1061771	CDP 3100	12012204	21-9-2004	Lisboa.
Porto	CDP 4100	1	Osvaldo Rufino Teixeira da Silva	CRT	834483	CDP 4100	3993767	26-8-2003	Porto.
Porto	CDP 4150	1	Sérgio Lopes Gaspar	CRT	1029983	CDP 4150	10540159	15-6-2007	Porto.
Porto	Edifício das Devesas	1	Francisco de Amaral Machado	CRT	420131	CTCN	3002710	2-2-2006	Lisboa.
Porto	Edifício das Devesas	2	Cândido Fernando Magana de Oli- veira.	CRT	838853	CTCN	5941077	15-1-2002	Lisboa.
Porto	Edifício das Devesas	3	Fernando Edgar Ferreira	MOT	852031	TPN	6177807	20-9-2000	Lisboa.
Porto	Edifício das Devesas	4	Maria Glória Nunes Soares	TPG	663972	EC Devesas	3855107	7-11-2007	Porto.
Porto	Edifício das Devesas	5	Ismael Filipe Veloso de Sousa	CRT	1106457	CTCN	10544704	28-8-2007	Lisboa.
Porto	Edifício do município	1	Rui Manuel Oliveira Rodrigues	CRT	928593	CDP 4050	8047243	22-6-2004	Lisboa.
Porto	Edifício do município	2	Justino José Nogueira Alves Jesus	TPG	994979	EC Município	9566770	12-7-2002	Lisboa.
Porto	Edifício do município	3	Vítor Eduardo Silva Cruz	CRT	926914	CDP 4000	8198921	12-4-2007	Lisboa.
Porto de Mós	CDP 2480	1	José Carlos Passos Leiria	CRT	947717	CDP 2480	9909508	25-1-2005	Leiria.
Póvoa de Varzim	CDP 4490	1	José Alberto Martins Cacheira	CRT	832251	CDP 4490	7613852	26-6-2000	Porto.
Praia da Vitória	CDP 9760	1	Eduardo Mendes Espinola	CRT	979074	CDP 9760	10846525	7-12-2001	Angra do Heroísmo.
Queluz	CDP 2745	1	Rui Victor Soares P. da Silva	CRT	992895	CDP 2745	8878979	26-1-2006	Lisboa.
Santo Tirso	CDP 4780	1	Vladimiro Sérgio Leal Dias	CRT	982407	CDP 4780	10299168	12-1-2004	Lisboa.
São João da Madeira	CDP 3700	1	José Manuel de Seixas Cardoso	CRT	943231	CDP 3700	7133730	20-10-2005	Lisboa.
Tomar	CDP 2300	1	Sofia Alexandra Jesus Gomes Fer- reira.	CRT	888982	CDP 2300	8208977	15-11-2005	Santarém.
Valadares	CDP 4405	1	Pedro Eduardo Sousa Filipe	CRT	986682	CDP 4405	10760076	17-4-2003	Lisboa.
Valongo	CDP 4440	1	Anabela Correia de Jesus Santos	CRT	1059882	CDP 4440	10768390	30-12-2004	Lisboa.
Velas	CDP 9800	1	José Guilherme S. Teixeira	CRT	998079	CDP 9800	10756720	28-11-2003	Angra do Heroísmo.
Viana do Castelo	Edifício Alto Minho	1	Joaquim Pereira dos Santos	CRT	1054023	CDP 4900	10107274	22-5-2001	Viana do Castelo.
Viana do Castelo	Edifício Alto Minho	2	Luís Alberto Felix Gonçalves	CRT	1075799	CDP 4900	9825324	8-3-2005	Viana do Castelo.
Viana do Castelo	Edifício Alto Minho	3	Júlio de Almeida Lopes	TPG	483427	EC Alto Minho	2865578	29-4-2005	Viana do Castelo.
Vieira do Minho	EC Vieira do Minho	1	João José Soares Marques	CRT	956384	EC Vieira do Minho	9316000	27-2-1996	Braga.
Vila do Conde	CDP 4480	1	Miguel Silva Maia Mendes	CRT	983691	CDP 4480	10495156	2-4-2005	Porto.
Vila Real	CTC	1	Gilberto Paulo Dias Simões	CRT	984787	CTC Vila Real	10123404	13-11-2004	Vila Real.
Vila Verde	CDP 4730	1	João Filipe Ferreira Oliveira e Silva.	CRT	1001388	CDP 4730	11803849	25-6-2004	Braga.
Viseu	CDP 3500/3510	1	António Gonçalves Jorge	CRT	694207	CDP 3500/3510	6153573	10-7-2003	Viseu.
Viseu	CDP 3500/3510	2	João António Ferreira da Silva	CRT	1219855	CDP 3500/3510	11820955	15-9-2006	Viseu.
Viseu	CDP 3500/3510	3	Isabel Neves Ricardo	CRT	1015133	CDP 3500/3510	10906520	2-9-2003	Viseu.

Registados em 23 de Julho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 86/2008, a fl. 129 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CACIA — Companhia Aveirense de Componentes para a Indústria Automóvel, S. A. — Eleição em 5 e 8 de Julho de 2008 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Francisco José Pereira da Costa, 47 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: cx. vel., bilhete de identidade n.º 5565668, emitido em 1 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Gilberto Carochio Soares, 39 anos, técnico de manutenção industrial, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 11230566, emitido em 20 de Junho de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Hugo Daniel Matos Oliveira, 26 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: cx. vel., bilhete de identidade n.º 12200136, emitido em 26 de Novembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Manuel Pereira de Almeida, 32 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: cx. vel., bilhete de identidade n.º 10802372, emitido em 27 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Rui Dias Duarte Pereira, 49 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: sector dos motores, bilhete de identidade n.º 5213466, emitido em 18 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves, 48 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: cx. vel., bilhete de identidade n.º 6552233, emitido em 24 de Outubro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Manuel Almeida Santos, 39 anos, técnico de qualidade, posto de trabalho: laboratório de metrologia, posto de trabalho: cx. vel., bilhete de identidade n.º 8448334, emitido em 11 de Outubro de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Suplentes:

Luís Eugénio Lopes Figueiredo, 27 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: sector dos cx. vel., bilhete de identidade n.º 11649349, emitido em 20 de Setembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

António Vicente Ribeiro Dias, 42 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 7827100, emitido em 10 de Janeiro de 2008 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Bruno Filipe dos Santos Marques, 24 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: sector dos cx. vel., bilhete de identidade n.º 12367599, emitido em 28 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Carlos Graça Mendes, 34 anos, agente de aprovisionamento, posto de trabalho: logística, bilhete de identidade n.º 9812961, emitido em 6 de Março de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Carlos Feio Mendes, 30 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: sector dos motores, bilhete de identidade n.º 12003960, emitido em 1 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

José da Costa Matos Almeida, 55 anos, técnico de electrónica, posto de trabalho: sector dos cx. vel., bilhete de identidade n.º 2994810, emitido em 4 de Janeiro de 2008 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Paulo Jorge Silva Pinto, 39 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: sector dos cx. vel., bilhete de identidade n.º 8478920, emitido em 25 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Manuel Lopes Valente, 37 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: sector dos cx. vel., bilhete de identidade n.º 9537131, emitido em 19 de Fevereiro de 2007, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Registados em 23 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 87/2008, a fl. 129 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Império Bonança, S. A. — Eleição em 18 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2011.

Efectivos

Luís Manuel de Carvalho Trindade (bilhete de identidade n.º 7749551, de 20 de Outubro de 2005).

Vítor Manuel Rodrigues Belo (bilhete de identidade n.º 8215314, de 7 de Maio de 2008).

Manuel Pereira Baião (bilhete de identidade n.º 4983296, de 3 de Setembro de 1999).

M. Teresa Baptista de Oliveira Borralho (bilhete de identidade n.º 5600958, de 19 de Setembro de 2001).

José Manuel Rodrigues Dias (bilhete de identidade n.º 4788840, de 19 de Novembro de 2003).

António João da Silva Lopes (bilhete de identidade n.º 2328707, de 6 de Dezembro de 2005).

José da Fonseca de Sousa (bilhete de identidade n.º 2439866, de 6 de Junho de 2000).

Isabel M. Palma Mira D. Martins Almeida Eça (bilhete de identidade n.º 6023524, de 22 de Maio de 2001).

Vítor Manuel Martins Gaspar (bilhete de identidade n.º 4740877, de 25 de Maio de 2005).

António Carlos Silva Forte (bilhete de identidade n.º 4198711, de 19 de Março de 2008).

Ana Isabel E. de Sousa M. Lapa da Clara (bilhete de identidade n.º 8071675, de 26 de Outubro de 2007).

Registados em 24 de Julho de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 88/2008, a fl. 129 do livro n.º 1.

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

I — CONVOCATÓRIAS

JAGPOWER, S. A.

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa JAGPOWER, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 9 de Julho de 2008, relativo à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa JAGPOWER, S. A.:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores abaixo indicados informam VV. Ex.^{as} de que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa JAGPOWER, S. A., sita na Rua do Padre Lé, Gafanha da Encarnação, no dia 17 de Outubro de 2008.

A empresa tem 79 trabalhadores, pelo que seguem em anexo 18 assinaturas conforme o n.º 2 de artigo 266.º da Lei n.º 35/2004.»

Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da}

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 11 de Julho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da}:

«O SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, dando cumprimento ao disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, irá promover a eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, em Portalegre, cujo acto eleitoral decorrerá no dia 15 de Setembro de 2008, nas instalações da empresa.»

AGROQUISA — Agroquímica, S. A.

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás

do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de Julho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa AGROQUISA — Agroquímica, S. A.

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 9 de Outubro de 2008 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome completo da empresa — AGROQUISA — Agroquímica, S. A.

Morada (sede) — Rua dos Navegantes, 53, 2.º, 1200-730 Lisboa.

Estabelecimento onde se realizam as eleições — Estrada Nacional n.º 10, Salgados da Póvoa, 2615-199 Alverca do Ribatejo.

Actividade — comercialização e fabrico de produtos agroquímicos.»

PANPOR — Produtos Alimentares, S. A.

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 15 de Julho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa PANPOR — Produtos Alimentares, S. A.:

«Comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 15 de Outubro de 2008 realizar-se-á na PANPOR — Produtos Alimentares, S. A., com sede na Zona Industrial de Rio Maior, lote 154, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Bollinghaus Portugal — Açós Especiais, S. A.

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Metalúrgicos, Lisboa — Leiria — Santarém — Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do

artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 14 de Julho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Bollinghaus Portugal — Aços Especiais, S. A.:

«Pela presente, comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de que no dia 7 de Outubro de 2008 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome completo da empresa — Bollinghaus Portugal — Aços Especiais, S. A.

Actividade — siderurgia e fabricação de ferro ligas.

Morada — Travessa da Indústria, 1, apartado 2, 2430-668 Vieira de Leiria.»

Portucel Portugal — Empresa Produtora de Pasta de Papel, S. A. — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, foi publicada a convocatória de eleição dos trabalhadores para os representantes da segurança, higiene e saúde no trabalho, da empresa referida em epígrafe.

Assim, procede-se à sua rectificação.

No 1.º parágrafo, onde se lê «Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias,» deve ler-se «Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose Papel, Gráfica e Imprensa e Sindicato dos Trabalhadores da Química, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas» e no 2.º parágrafo onde se lê «Sindicato das Indústrias de» deve ler-se «Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa».

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Johnsondiversey Portugal — Eleição realizada em 3 de Julho de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2008, e 18, de 15 de Maio de 2008 — Rectificação.

Efectivos:

José Ricardo Rodrigues Mourinho, bilhete de identidade n.º 10335600, de 23 de Julho de 2003, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Manuel Nunes Almeida, bilhete de identidade n.º 9437446, de 25 de Agosto de 2000, do arquivo de Lisboa.

Registados em 16 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 62, a fl. 27 do livro n.º 1.

