

Boletim do Trabalho e Emprego

4

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) - Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 381\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 60	N.º 4	P. 75-140	29 - JANEIRO - 1993
-----------------	-----------	--------	---------	-------	-----------	---------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCA — Sind. Democrático das Pescas	77
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e outro e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e ainda entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	78
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra.....	78
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros.....	78
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.....	79
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.....	79

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	80
— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros	97
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outras	116
— AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras	117
— AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros — Alteração salarial e outras	128
— AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros — Aditamento ao AE entre o STCP e o Sind. do Pessoal do STCP e outros e ao AE entre o STCP e o Sind. Nacional dos Motoristas	139

— CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação	Pág.
	140
— AE entre os Telefones de Lisboa e Porto (TLP), S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação	Pág.
	140



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTRARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCA — Sind. Democrático das Pescas.

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCA — Sind. Democrático das Pescas foram celebrados contratos colectivos de trabalho publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1992, e 42, de 15 de Novembro de 1992;

Considerando que os referidos contratos apenas se aplicam às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovistas de regulamentação colectiva actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Considerando, ainda, a existência de outras convenções colectivas de trabalho parcialmente concorrentes com as que agora são objecto de extensão;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1992, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na sua redacção actual:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1992, e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1992, é tornada aplicável:

- 1) As relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação pa-

tronal outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nos referidos contratos;

- 2) As relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras e desde que essas profissões e categorias não estejam previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1992, e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1992;
- 3) Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 13 de Janeiro de 1993. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, Jorge Hernâni de Almeida Seabra.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e ainda entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1992, entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, também publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1992, e entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1993, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante

que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A extensão por este meio publicitada limitar-se-á, no que se refere às profissões e categorias profissionais também previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 1992, e 42, de 15 de Novembro de 1992, aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço da empresa outorgante ou de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1993, por

forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente se dediquem à fabricação de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre

a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992, por forma a tornar a regula-

mentação dele constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, nem em outras associações patronais do sector, que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro prossigam a actividade económica re-

gulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscriptoras.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma legal, de uma portaria de extensão dos CCT mencionados em epígrafe, nos termos seguintes:

1 — CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1992:

- a) No território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;
- b) O disposto no número anterior não será aplicável aos trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza sem filiação sindical ou representados por associações sindicais não outorgantes do CCT que na área referida na alínea anterior se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e CCT entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1993, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993, e n.º 2, de 15 de Janeiro de 1993:

- a) No território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;
- b) De acordo com o referido no n.º 1, o disposto na alínea anterior não será aplicável aos trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza que, na área mencionada na alínea anterior, se encontrem ao serviço das entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante.

3 — Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, podem os interessados no presente processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Es-

critório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1992, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável.

1 — As relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais

outorgantes que no território do continente prossigam a actividade de armazémista, importador de fruta ou produtos hortícolas, armazémista ou exportador de azeite e ainda às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares que no ter-

ritório do continente prossigam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Serão excluídas da extensão referida no n.º 2 as relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva, convencional ou administrativa, que contemple a referida actividade.

Nos termos do n.º 5 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante simplesmente designada por convenção, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e pela AES — Associação das Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de vigilância e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Esta convenção entra em vigor na data da sua publicação e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

3 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder também por escrito nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 5.^a

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as legais, salvo o disposto na cláusula 5.^a

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem fun-

ções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

5 — No provimento de lugares as entidades patronais deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho das respectivas funções.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, porteiro, guarda, vigilante e paquete.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquete — 16 anos;
- b) Trabalhador de limpeza — 16 anos;
- c) Contínuo — 18 anos;
- d) Guardas, porteiros e vigilantes — 18 anos.

4 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

5 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

6 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo.

B) Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

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

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

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) 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 electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

5 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Telefonistas

Telefonistas — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

- a) Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;
- b) Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

E) Cobradores

Cobrador — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

F) Empregados de escritório

1 — Admissão — a idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Habilidades mínimas — curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

3 — Acesso automático:

- a) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão à classe imediatamente superior depois de uma permanência de três anos na classe;
- b) Os dactilógrafos e os estagiários ascenderão à categoria imediatamente superior depois de dois anos de estágio ou logo que perfaçam 21 anos de idade, sem prejuízo de, quanto aos dactilógrafos, poderem continuar a desempenhar as mesmas funções;
- c) Operadores de máquinas de contabilidade e perfuradores-verificadores ou gravadores de dados são equiparados a segundos-escriturários e, após três anos de permanência na categoria, passarão a vencer como primeiros-escriturários.

4 — Densidades:

- a) O número de trabalhadores classificados como chefes de secção não poderá ser inferior a 10% do total dos trabalhadores de escritório;
- b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50% do número total dos chefes de secção.

5 — Quadro mínimo de densidades para escritórios:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
2.º	-	-	1	2	2	2	3	3	3	4
3.º	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3

G) Profissionais técnicos de vendas

1 — Admissão — a idade mínima de admissão é aos 18 anos.

2 — Habilidades mínimas — as habilidades mínimas legais.

3 — A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança e prospector de vendas.

4 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área de trabalho fica sujeita à disciplina da cláusula 14.^a

5 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido, durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior zona de trabalho.

6 — As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

Cláusula 5.^a

Tempo parcial

1 — A admissão a tempo parcial só poderá existir para complemento de turnos, preenchimento de lugares com horários incompletos e substituição durante quaisquer impedimentos, de carácter não definitivo dos substituídos.

2 — O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de cento e quarenta horas mensais de trabalho.

3 — Considera-se prestação de trabalho suplementar a que excede as cento e quarenta horas mensais, sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos nesta convenção e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

5 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo nos termos da lei.

2 — Tratando-se de contrato a termo certo, a comunicação de intenção de não renovar o contrato no seu termo só determinará a sua caducidade se for efectuada após decorrido metade de tempo de duração do contrato convencionado.

3 — Em caso algum poderá o mesmo trabalhador estar ao serviço de uma mesma empresa com dois regimes distintos de contrato de trabalho, ainda que desempenhe funções em locais e horas distintos.

4 — Cessando o contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração, incluindo-se naquela a média de remuneração por trabalho nocturno, quando regularmente prestado.

5 — Tratando-se de contrato de trabalho a termo incerto, o contrato caduca quando, prevendo-se a verificação da condição a que as partes subordinaram o seu termo, a entidade patronal comunique ao trabalhador, por escrito, o termo do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos, ou por período superior.

6 — A falta do pré-aviso referido no número anterior converterá o contrato a termo incerto em contrato por tempo indeterminado.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental é de 60 dias nos contratos por tempo indeterminado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O período experimental fixado no número anterior pode ser reduzido ou alargado, neste caso até seis meses, por contrato individual de trabalho e mediante acordo escrito relativamente a postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou grau de responsabilidade, a aptidão do trabalhador para as funções contratadas não possa apurar-se com segurança no prazo referido no número anterior.

4 — Havendo continuidade para além do período experimental na prestação de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 2 e 3, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva para todos os efeitos quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo por isso rescindido o contrato de trabalho anterior, desde que conste de documento escrito.

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias consecutivos ou 180 dias interpolados dentro do mesmo ano civil, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com esta convenção;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicita, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com esta convenção;
- k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão, salvo se houver acordo prévio do trabalhador, mas desde que tal mudança não implique qualquer prejuízo ou tratamento menos favorável para este;
- l) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;
- m) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delega-

ções da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s)-aos sócios ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce 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 companheiros;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção;
- e) Em caso algum baixar a categoria do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo do estipulado na cláusula 15.^a deste capítulo;
- g) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- l) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- m) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, pres-

tando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável por desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e companheiros de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade patronal e seus legítimos representantes, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento, seja a que título for, a entidade patronal adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais o disposto no artigo 37.^º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408.

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Definição

1 — O local de trabalho do pessoal de vigilância é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação de actividade pelo trabalhador.

2 — A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade de vigilância, sem prejuízo de tal rotatividade ser entendida como mudança de local de trabalho nos termos e para os efeitos previstos na cláusula seguinte.

Cláusula 15.^a

Mudança de local de trabalho

1 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho, ainda que na mesma cidade, desde que determine acréscimo de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

2 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu posto de trabalho quando:

- a) Houver rescisão do contrato entre a empresa e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador transferido.

3 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

4 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente o que anuiu à troca, no caso de se tratar de troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias com carácter transitório ou permanente.

5 — Havendo mudança de local de prestação de trabalho nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 2, a entidade patronal custeará as despesas mensais, acrescidas de transportes do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gastos com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho será pago nos termos do n.º 3 da cláusula 22.^a ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

6 — Nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO VI

Duração de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

A) — 1 — Sem prejuízo do disposto em B), o período normal de trabalho é de quarenta e duas horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 — É permitido porém o período normal de trabalho diário até dez horas, desde que:

- a) O horário semanal não ultrapasse cinquenta horas;
- b) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a oito horas;
- c) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta e duas horas se perfaça no máximo de 13 semanas, não podendo consagrarse mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

4 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

5 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois ou mais dias de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

c) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

6 — O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

7 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias, com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

B) — 1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Poderão ser estabelecidos horários flexíveis sem prejuízo dos limites da duração do trabalho.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os profissionais que exerçam cargos de direcção, de chefia ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — 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 aos feriados previstos nesta convenção.

Cláusula 18.^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 efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 19.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas e não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

Cláusula 20.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em ser-

viço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4 seguintes.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, tem direito a um período de férias de oito dias úteis.

5 — O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

b) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior, a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

8 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis comprehende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados que ocorram nesses dias.

9 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados.

10 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores recebem, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídios não gozados e tantos duodécimos de retribuição de férias e subsídios quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

11 — 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 iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

12 — No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam ven-

cido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

13 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

14 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados sem sujeição do disposto no n.º 7, alínea b), desta cláusula.

15 — A prova de situação de doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da segurança social, salvo caso de comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

16 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos do presente contrato, 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 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por esta convenção:

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

2 — Para atribuição do feriado municipal os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

4 — O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Remuneração de trabalho

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

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Para calcular o valor da hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{VM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;

VM = vencimento mensal;

N = número de horas de trabalho normal por semana.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de empregados de serviços externos têm direito a um abono mensal para falhas, respectivamente, no valor de 5100\$ e 4600\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Os trabalhadores que exerçam as funções de cobrador têm direito a um abono de 4600\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá o direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

- A identificação da empresa;
- O nome completo do trabalhador;
- A respectiva categoria profissional;
- O número de inscrição na caixa de previdência;
- O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal);
- O período de trabalho a que corresponde a remuneração;
- A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar.

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, mas a título facultativo para o trabalhador, salvo se for motivado por demora na rendição de turnos, até ao limite de duas horas.

3 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Se for diurno — 50% na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Se for nocturno — 100%.

4 — Sempre que um trabalhador seja obrigado a prestar trabalho suplementar por demora na rendição no turno da noite, nos termos do n.º 2 desta cláusula, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo da prestação do trabalho suplementar o trabalhador perder a possibilidade de utilizar transportes colectivos e não utilizar transporte próprio.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 25%.

3 — O acréscimo médio mensal do subsídio de trabalho nocturno passará a integrar a retribuição do trabalhador para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos primeiros 11 meses do ano em que ele for devido;
- b) O acréscimo para efeitos de férias e subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses até 31 de Março do ano em que aquelas prestações são devidas.

Cláusula 25.^a

Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva acrescida de 200%.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição efectiva acrescida de 100%.

3 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á,

além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 — O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

A presente cláusula é eliminada, deixando de se aplicar o regime que as consagrava, pelo que as diuturnidades vencidas até à data da entrada em vigor do presente CCT deixam de ser devidas, não voltando a ser pagos quaisquer montantes a tal título, considerando-se que as mesmas foram integradas nos novos salários acordados.

Cláusula 28.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À concessão dos abonos a seguir indicados, desde que, ultrapassando um raio superior a 50km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 1280\$;
Dormida e pequeno-almoço — 3890\$;
Diária completa — 6450\$.

3 — As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo tra-

lho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transportes, alojamento e alimentação.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas da seguinte maneira, em alternativa e por acordo das partes ou pela prática na empresa, e com as alterações constantes em cada uma das seguintes opções:

0,28 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido mais 150\$ de óleo de 2000 km em 2000 km e 2500\$ para manutenção e desvalorização da viatura. Neste caso, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador um seguro de responsabilidade civil ilimitada contra todos os riscos, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 29.^a

Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contrato actuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de férias anual, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição mensal que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

2 — No caso de férias proporcionais, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, que será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade patronal pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — No ano do início e da cessação do contrato a entidade patronal pagará a parte proporcional pelo tempo prestado nesse ano.

4 — A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso da segurança social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 32.^a

Indumentária

1 — Os trabalhadores de vigilância quando em serviço usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa, sendo por esta fornecido.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem as enverga e o período do ano.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 33.^a

Noção de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

2 — Nos casos 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.

3 — Poderá a entidade patronal, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;
- b) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados ou de pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, no próprio dia e na véspera;

- g) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- h) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- i) Por nascimento dos filhos, um dia.

2 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongou para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — A entidade patronal tem direito de exigir prova dos motivos invocados para justificação das faltas, considerando-se injustificadas aquelas em que essa prova não seja feita.

4 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O trabalhador poderá comunicar as faltas e os motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a)* As faltas referidas na alínea *e*) da cláusula 34.^a, na parte em que se excederem os créditos de horas previstos nesta convenção;
- b)* As motivadas por doença ou acidente.

3 — As faltas injustificadas dão direito à entidade patronal de as descontar na retribuição e na antiguidade do trabalhador.

4 — O trabalhador que perca o direito à retribuição por motivo de falta pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, solicitar, por escrito, o respectivo pagamento mediante o desconto no período de férias imediato, à razão de um dia de férias por cada dia de falta, até ao máximo de 10 dias.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falsa.

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 37.^a

Sanções e procedimento disciplinar

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a)* Repreensão simples;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Suspensão de prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d)* Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho nos termos da alínea *c*) não pode exceder por cada infracção 6 dias e em cada ano civil o total de 18 dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se nomeadamente à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar escrito nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — As testemunhas indicadas pelo trabalhador na defesa à nota de culpa devem ser expressamente convocadas, para depor, pela empresa, constando a prova de tal facto do processo disciplinar, cabendo ao trabalhador assegurar a sua comparência nos dias e horas que vierem a ser designados.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação de trabalho, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 38.^a

Sanções abusivas

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

- a)* Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspecção-Geral do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e)* Ter exercido, há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) e 12 meses no caso da alínea *e*).

Cláusula 39.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida, e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a 15 vezes àquela quantia.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 40.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores, por esta abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- c) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a 12 horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;
- d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do terceiro mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;
- e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;
- f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 90 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem ser retirada qualquer regalia nem alterado o seu horário e local de trabalho. Durante esse período a entidade patronal pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da previdência;
- g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;

h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;

- i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período de trabalho normal diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;
- j) Licença sem retribuição até um ano, após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 42.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais são obrigadas a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da respectiva saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;
- b) A prestação de trabalho suplementar;
- c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;
- d) A carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — Nos casos de não observância do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, a retribuição especial por prestação do trabalho nocturno ou a remuneração do trabalho suplementar ou do trabalho prestado em dias de descanso ou feriados será três vezes superior à remuneração do trabalho equivalente prestado em período normal, sem prejuízo das sanções pela violação do disposto nesta.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 43.^a

Previdência

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

2 — As contribuições e os descontos para a segurança social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 44.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75% da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa e 25% nos restantes 30 dias.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades patronais diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade patronal obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida pelo trabalhador da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, devolvendo este a respectiva pensão atribuída pela entidade seguradora, quando a receber.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comis-

são paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de recepção, com antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo, nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 47.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores classificados como escriturários principais serão reclassificados como assistentes administrativos.

2 — Os trabalhadores classificados como operadores mecanográficos são reclassificados como operadores informáticos.

3 — Os trabalhadores classificados como operadores de máquinas de contabilidade são reclassificados como segundos-escriturários.

4 — Os trabalhadores classificados como perfuradores-verificadores ou gravadores de dados são reclassificados como segundos-escriturários.

5 — Os trabalhadores classificados como dactilógrafos são reclassificados como terceiros-escriturários.

CAPÍTULO ANEXO

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 1.^a

Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respetivo.

Cláusula 3.^a

Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;
- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representando o n o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos labrando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será-acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afiada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 4.^a

Crédito de horas

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

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas, previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito a remuneração.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

Cláusula 5.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicados respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeito o número anterior, devem os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na

sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva, podendo a sua remessa à empresa ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da empresa, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação, de baixa ou de cessação do contrato, se for caso disso.

ANEXO I

Regulamento de higiene e segurança

1 — As empresas ficam obrigadas no cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as partes comprometem-se a requerer à Direcção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho a elaboração de um regulamento de higiene e segurança para o sector, dando a colaboração necessária nos trabalhos que vierem a ter lugar.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

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 dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar 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 a adoptar 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 serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu supe-

rior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de 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 divisão. — É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de 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 necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Programador de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

Recepção. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre 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 gerência ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

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 e compila os dados que são necessários para pre-

parar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, 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; 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, informando-os das condições de admissão, efectua registo de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos escrivários e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Operador informático. — É o trabalhador que, predominantemente, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas e recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísti-

cos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

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 fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Encarregado de serviços auxiliares. — É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que efectua, nomeadamente, informações e fiscalizações. Procede, fora do escritório, a recebimentos, pagamentos e depósitos.

Estagiário. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de escrivário, preparando-se para assumi-las plenamente.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre as mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; 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.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta os serviços enumerados para os contínuos.

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Empacotador. — É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

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

Vendedor-consultor de segurança. — É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elabora relatórios da sua actividade.

C) Vigilância

Chefe de brigada/supervisor. — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos dos vigilantes-chefe controlador, cabe-lhe substituí-lo, inclusive em serviços de estática.

Vigilante-chefe controlador. — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respectivo controlo, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

Vigilante. — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

D) Electricistas

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

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquemas e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Oficial electricista de sistema de alarmes. — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaiia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

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

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

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
0	Director de serviços	151 450\$00
I	Analista de sistemas	143 050\$00
	Contabilista/técnico de contas	
II	Chefe de serviços	134 650\$00
	Chefe de serviços de vendas	
III	Chefe de divisão	126 300\$00
	Programador de informática	
IV	Chefe de secção	117 750\$00
	Chefe de vendas	
	Secretária de gerência ou administração	
V	Encarregado de electricista	111 850\$00
	Encarregado de armazém	
VI	Assistente administrativo	104 200\$00
	Secretário de direcção	
	Chefe de brigada/supervisor	
VII	Técnico de electrónica	99 700\$00
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme	95 700\$00
	Vigilante-chefe/contrôlador	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
IX	Primeiro-escriturário.....	94 900\$00
X	Caixa..... Operador informático	92 150\$00
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XI	Fiel de armazém	87 250\$00
XII	Empregado de serviços externos	85 750\$00
	Prospector de vendas	
	Recepção.....	
XIII	Segundo-escriturário	84 550\$00
XIV	Cobrador	83 500\$00
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	82 200\$00
XVI	Terceiro-escriturário	79 450\$00
XVII	Telefonista	79 100\$00
	Vigilante	
XVIII	Contínuo..... Empacotador	71 200\$00
	Porteiro.....	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	69 450\$00
XX	Estagiário do 2.º ano	64 850\$00
	Trabalhador de limpeza	
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	62 950\$00
XXII	Estagiário do 1.º ano	57 600\$00
XXIII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	53 300\$00
XXIV	Paquete	49 350\$00
	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	44 600\$00

Nota. — Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — 5850\$/mês;
Escalador — 19 800\$/mês;
Rondista de distrito — 14 600\$/mês;
Transporte de valores — 156\$/hora.

Lisboa, 5 de Janeiro de 1993.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

(Assinatura ilegível.)

Pela AES — Associação das Empresas de Segurança:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:

Maria Amélia Lourenço.

Entrado em 13 de Janeiro de 1993.

Depositado em 18 de Janeiro de 1993, a fl. 182 do livro n.º 6, com o n.º 17/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

anais — 58

CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante simplesmente designada por convenção, aplica-

-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e pela AES — Associação das Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a to-

das as empresas que se dediquem à prestação de serviços de vigilância e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Esta convenção entra em vigor na data da sua publicação e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

3 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder também por escrito nos 30 dias imediatos a partir da data da sua reacção.

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, porteiro, guarda, vigilante e paquete.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquete — 16 anos;
- b) Trabalhador de limpeza — 16 anos;
- c) Contínuo — 18 anos;
- d) Guardas, porteiros e vigilantes — 18 anos.

4 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

5 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

6 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo.

B) Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

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

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

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) 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 electricidade e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

5 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Telefonistas

Telefonistas — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

- a) Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;
- b) Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

E) Cobradores

Cobrador — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

F) Empregados de escritório

1 — Admissão — a idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Habilidades mínimas — curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

3 — Acesso automático:

- a) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão à classe imediatamente superior depois de uma permanência de três anos na classe;

b) Os dactilógrafos e os estagiários ascenderão à categoria imediatamente superior depois de dois anos de estágio ou logo que perfaçam 21 anos de idade, sem prejuízo de, quanto aos dactilógrafos, poderem continuar a desempenhar as mesmas funções;

c) Operadores de máquinas de contabilidade e perfuradores-verificadores ou gravadores de dados são equiparados a segundos-escriturários e, após três anos de permanência na categoria, passarão a vencer como primeiros-escriturários.

4 — Densidades:

- a) O número de trabalhadores classificados como chefes de secção não poderá ser inferior a 10% do total dos trabalhadores de escritório;
- b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50% do número total dos chefes de secção.

5 — Quadro mínimo de densidades para escriturários:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º escalão	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
2.º escalão	-	-	1	2	2	2	3	3	3	4
3.º escalão	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3

G) Profissionais técnicos de vendas

1 — Admissão — a idade mínima de admissão é aos 18 anos.

2 — Habilidades mínimas — as habilidades mínimas legais.

3 — A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança e prospector de vendas.

4 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área de trabalho fica sujeita à disciplina da cláusula 14.^a

5 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido, durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior zona de trabalho.

6 — As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

Cláusula 5.^a

Tempo parcial

1 — A admissão a tempo parcial só poderá existir para complemento de turnos, preenchimento de lugares com horários incompletos e substituição durante quaisquer impedimentos, de carácter não definitivo dos substituídos.

2 — O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de cento e quarenta horas mensais de trabalho.

3 — Considera-se prestação de trabalho suplementar a que excede as cento e quarenta horas mensais, sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos nesta convenção e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

5 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo nos termos da lei.

2 — Tratando-se de contrato a termo certo, a comunicação de intenção de não renovar o contrato no seu termo só determinará a sua caducidade se for efectuada após decorrido metade de tempo de duração do contrato convencionado.

3 — Em caso algum poderá o mesmo trabalhador estar ao serviço de uma mesma empresa com dois regimes distintos de contrato de trabalho, ainda que desempenhe funções em locais e horas distintos.

4 — Cessando o contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração, incluindo-se naquela a média de remuneração por trabalho nocturno, quando regularmente prestado.

5 — Tratando-se de contrato de trabalho a termo incerto, o contrato caduca quando, prevendo-se a verificação da condição a que as partes subordinaram o seu termo, a entidade patronal comunique ao trabalhador, por escrito, o termo do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos, ou por período superior.

6 — A falta do pré-aviso referido no número anterior converterá o contrato a termo incerto em contrato por tempo indeterminado.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental é de 60 dias nos contratos por tempo indeterminado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O período experimental fixado no número anterior pode ser reduzido ou alargado, neste caso até seis meses, por contrato individual de trabalho e mediante acordo escrito relativamente a postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou grau de responsabilidade, a aptidão do trabalhador para as funções contratadas não possa apurar-se com segurança no prazo referido no número anterior.

4 — Havendo continuidade para além do período experimental na prestação de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Não se aplica o disposto nos n.^{os} 2 e 3, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva para todos os efeitos quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo por isso rescindido o contrato de trabalho anterior, desde que conste de documento escrito.

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias consecutivos ou 180 dias interpolados dentro do mesmo ano civil, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas con-

- dições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
 - c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
 - d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com esta convenção;
 - e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
 - f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
 - g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicita, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
 - h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
 - i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestaçāo terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
 - j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com esta convenção;
 - k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão, salvo se houver acordo prévio do trabalhador, mas desde que tal mudança não implique qualquer prejuízo ou tratamento menos favorável para este;
 - l) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;
 - m) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce 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 companheiros;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção;
- e) Em caso algum baixar a categoria do trabalhador;
- f) Transferir o trabalho para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo do estipulado na cláusula 15.^a deste capítulo;
- g) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- l) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- m) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável por desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e companheiros de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade patronal e seus legítimos representantes, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento, seja a que título for, a entidade patronal adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais o disposto no artigo 37.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49/408.

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Definição

1 — O local de trabalho do pessoal de vigilância é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação de actividade pelo trabalhador.

2 — A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade de vigilância, sem prejuízo de tal rotatividade ser entendida como mudança de local de trabalho nos termos e para os efeitos previstos na cláusula seguinte.

Cláusula 15.^a

Mudança de local de trabalho

1 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho, ainda que na mesma cidade, desde que determine acréscimo de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

2 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu posto de trabalho quando:

- a) Houver rescisão do contrato entre a empresa e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador transferido.

3 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

4 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente o que anuiu à troca, no caso de se tratar de troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias com carácter transitório ou permanente.

5 — Havendo mudança de local de prestação de trabalho nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 2, a entidade patronal custeará as despesas mensais, acrescidas de transportes do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gastos com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho será pago nos termos do n.º 3 da cláusula 22.^a ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

6 — Nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO VI

Duração de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

A) — 1 — Sem prejuízo do disposto em B), o período normal de trabalho é de quarenta e duas horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 — É permitido porém o período normal de trabalho diário até dez horas, desde que:

- a) O horário semanal não ultrapasse cinquenta horas;
- b) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de tra-

- balhō do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a oito horas;
- c) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta e duas horas se perfeça no máximo de 13 semanas, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

4 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

5 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois ou mais dias de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

c) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

6 — O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

7 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias, com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

B) — 1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Poderão ser estabelecidos horários flexíveis sem prejuízo dos limites da duração do trabalho.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os profissionais que exerçam cargos de direcção, de chefia ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — 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 aos feriados previstos nesta convenção.

Cláusula 18.^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 efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 19.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas e não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

Cláusula 20.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro

de cada ano civil, salvo o disposto nos n.^{os} 3 e 4 seguintes.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.^º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.^º semestre do ano civil, o trabalhador, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, tem direito a um período de férias de oito dias úteis.

5 — O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

b) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior, a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

8 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados que ocorram nesses dias.

9 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados.

10 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores recebem, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídios não gozados e tantos duodécimos de retribuição de férias e subsídios quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

11 — 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 iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

12 — No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

13 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir-o até 30 de Abril do ano civil subsequente.

14 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados sem sujeição do disposto no n.^º 7, alínea b), desta cláusula.

15 — A prova de situação de doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da segurança social, salvo caso de comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

16 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos do presente contrato, 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 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por esta convenção:

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

2 — Para atribuição do feriado municipal os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

4 — O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Remuneração de trabalho

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

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{VM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;

VM = vencimento mensal;

N = número de horas de trabalho normal por semana.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de empregados de serviços externos têm direito a um abono mensal para falhas, respectivamente, no valor de 5100\$ e 4600\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Os trabalhadores que exerçam as funções de cobrador têm direito a um abono de 4600\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá o direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

A identificação da empresa;

O nome completo do trabalhador;

A respectiva categoria profissional;

O número de inscrição na caixa de previdência;

O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal);

O período de trabalho a que corresponde a remuneração;

A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar.

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, mas a título facultativo para o trabalhador, salvo se for motivado por demora na rendição de turnos, até ao limite de duas horas.

3 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno — 50% na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;

b) Se for nocturno — 100%.

4 — Sempre que um trabalhador seja obrigado a prestar trabalho suplementar por demora na rendição no turno da noite, nos termos do n.º 2 desta cláusula, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo da prestação do trabalho suplementar o trabalhador perder a possibilidade de utilizar transportes colectivos e não utilizar transporte próprio.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 25%.

3 — O acréscimo médio mensal do subsídio de trabalho nocturno passará a integrar a retribuição do trabalhador para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos primeiros 11 meses do ano em que ele for devido;

b) O acréscimo para efeitos de férias e subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses até 31 de Março do ano em que aquelas prestações são devidas.

Cláusula 25.^a

Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva acrescida de 200%.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição efectiva acrescida de 100%.

3 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descançar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos

trabalhadores e direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 — O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 27.^a

Diurnidades

A presente cláusula é eliminada, deixando de se aplicar o regime que as consagrava, pelo que as diurnidades vencidas até à data da entrada em vigor do presente CCT deixam de ser devidas, não voltando a ser pagos quaisquer montantes a tal título, considerando-se que as mesmas foram integradas nos novos salários acordados.

Cláusula 28.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À concessão dos abonos a seguir indicados, desde que, ultrapassando um raio superior a 50km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 1280\$;
Dormida e pequeno-almoço — 3890\$;
Diária completa — 6450\$.

3 — As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transportes, alojamento e alimentação.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas da seguinte maneira, em alternativa e por acordo das partes ou pela prática na empresa, e com as alterações constantes em cada uma das seguintes opções:

0,28 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido mais 150\$ de óleo

de 2000 km em 2000 km e 2500\$ para manutenção e desvalorização da viatura. Neste caso, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador um seguro de responsabilidade civil ilimitada contra todos os riscos, incluindo passageiros.

Cláusula 29.^a

Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contrato actuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de férias anual, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição mensal que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

2 — No caso de férias proporcionais, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, que será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade patronal pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — No ano do início e da cessação do contrato a entidade patronal pagará a parte proporcional pelo tempo prestado nesse ano.

4 — A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso da segurança social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 32.^a

Indumentária

1 — Os trabalhadores de vigilância quando em serviço usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa, sendo por esta fornecido.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem as enverga e o período do ano.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 33.^a

Noção de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

2 — Nos casos 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.

3 — Poderá a entidade patronal, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;
- b) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados ou de pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, no próprio dia e na véspera;
- g) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- h) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- i) Por nascimento dos filhos, um dia.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongou para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — A entidade patronal tem direito de exigir prova dos motivos invocados para justificação das faltas, considerando-se injustificadas aquelas em que essa prova não seja feita.

4 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O trabalhador poderá comunicar as faltas e os motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea e) da cláusula 34.^a, na parte em que se excederem os créditos de horas previstos nesta convenção;
- b) As motivadas por doença ou acidente.

3 — As faltas injustificadas dão direito à entidade patronal de as descontar na retribuição e na antiguidade do trabalhador.

4 — O trabalhador que perca o direito à retribuição por motivo de falta pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, solicitar, por escrito, o respectivo pagamento mediante o desconto no período de férias imediato, à razão de um dia de férias por cada dia de falta, até ao máximo de 10 dias.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falsa.

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 37.^a

Sanções e procedimento disciplinar

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão de prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho nos termos da alínea c) não pode exceder por cada infracção 6 dias e em cada ano civil o total de 18 dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se nomeadamente à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar escrito nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — As testemunhas indicadas pelo trabalhador na defesa à nota de culpa devem ser expressamente convocadas, para depor, pela empresa, constando a prova de tal facto do processo disciplinar, cabendo ao trabalhador assegurar a sua comparência nos dias e horas que vierem a ser designados.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação de trabalho, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 38.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspecção-Geral do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido, há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e 12 meses no caso da alínea e).

Cláusula 39.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito

ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida, e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a 15 vezes àquela quantia.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 40.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores por esta abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- c) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a 12 horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;
- d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do terceiro mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;
- e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;
- f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 90 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem ser retirada qualquer regalia nem alterado o seu horário e local de trabalho. Durante esse período a entidade patronal pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da previdência;
- g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;
- h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;
- i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período de trabalho normal diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;

j) Licença sem retribuição até um ano, após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 42.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais são obrigadas a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da respectiva saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;
- b) A prestação de trabalho suplementar;
- c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;
- d) A carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — Nos casos de não observância do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, a retribuição especial por prestação do trabalho nocturno ou a remuneração do trabalho suplementar ou do trabalho prestado em dias de descanso ou feriados será três vezes superior à remuneração do trabalho equivalente prestado em período normal, sem prejuízo das sanções pela violação do disposto nesta.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 43.^a

Previdência

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdê-

ncia que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a segurança social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 44.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75% da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa e 25% nos restantes 30 dias.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades patronais diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade patronal obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida pelo trabalhador da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, devolvendo este a respectiva pensão atribuída pela entidade seguradora, quando a receber.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de recepção, com antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo, nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 47.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores classificados como escriturários principais serão reclassificados como assistentes administrativos.

2 — Os trabalhadores classificados como operadores mecanográficos são reclassificados como operadores informáticos.

3 — Os trabalhadores classificados como operadores de máquinas de contabilidade são reclassificados como segundos-escriturários.

4 — Os trabalhadores classificados como perfuradores-verificadores ou gravadores de dados são reclassificados como segundos-escriturários.

5 — Os trabalhadores classificados como dactilógrafos são reclassificados como terceiros-escriturários.

CAPÍTULO ANEXO

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 1.^a

Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respetivo.

Cláusula 3.^a

Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;
- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representando o n o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos labrando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 4.^a

Crédito de horas

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

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas, previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito a remuneração.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

Cláusula 5.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicados respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por

escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva, podendo a sua remessa à empresa ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da empresa, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação, de baixa ou de cessação do contrato, se for caso disso.

ANEXO I

Regulamento de higiene e segurança

1 — As empresas ficam obrigadas no cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as partes comprometem-se a requerer à Direcção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho a elaboração de um regulamento de higiene e segurança para o sector, dando a colaboração necessária nos trabalhos que vierem a ter lugar.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

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 dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar 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 a adoptar 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 serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu supe-

rior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de 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 divisão. — É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de 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 necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Operador informático. — É o trabalhador que, predominantemente, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Programador de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre 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.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos escriturários e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

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 competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, 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; 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, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

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 fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas e recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Encarregado de serviços auxiliares. — É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que efectua, nomeadamente, informações e fiscalizações. Procede, fora do escritório, a recebimentos, pagamentos e depósitos.

Estagiário. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre as mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; 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.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta os serviços enumerados para os contínuos.

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Empacotador. — É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

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

Vendedor-consultor de segurança. — É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elabora relatórios da sua actividade.

C) Vigilância

Chefe de brigada/supervisor. — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos dos vigilantes-chefe controlador, cabe-lhe substituí-lo.

Vigilante-chefe controlador. — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respectivo controlo, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estatística.

Vigilante. — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

D) Electricistas

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

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquemas e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Oficial electricista de sistema de alarmes. — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaiá e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

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

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

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
0	Director de serviços	151 450\$00
I	Analista de sistemas	143 050\$00
	Contabilista/técnico de contas	
II	Chefe de serviços	134 650\$00
	Chefe de serviços de vendas	
III	Chefe de divisão	126 300\$00
	Programador de informática	
IV	Chefe de secção	117 750\$00
	Chefe de vendas	
	Secretária de gerência ou administração	
V	Encarregado de electricista	111 850\$00
	Encarregado de armazém	
VI	Assistente administrativo	104 200\$00
	Secretário de direção	
	Chefe de brigada/supervisor	
VII	Técnico de electrónica	99 700\$00
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme	95 700\$00
	Vigilante-chefe/controlador	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
IX	Primeiro-escriturário	94 900\$00
X	Caixa	92 150\$00
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XI	Fiel de armazém	87 250\$00
XII	Empregado de serviços externos	85 750\$00
	Prospector de vendas	
	Recepcionista	
XIII	Segundo-escriturário	84 550\$00
XIV	Cobrador	83 500\$00
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	82 200\$00
XVI	Terceiro-escriturário	79 450\$00
XVII	Telefonista	79 100\$00
	Vigilante	
XVIII	Contínuo	71 200\$00
	Empacotador	
	Porteiro	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	69 450\$00
XX	Estagiário do 2.º ano	64 850\$00
	Trabalhador de limpeza	
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	62 950\$00
XXII	Estagiário do 1.º ano	57 600\$00
XXIII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	53 300\$00
XXIV	Paquete	49 350\$00
	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	44 600\$00

Nota. — Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — 5850\$/mês;
Escalador — 19 800\$/mês;
Rondista de distrito — 14 600\$/mês;
Transporte de valores — 156\$/hora.

Lisboa, 30 de Dezembro de 1992.

Pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

(Assinatura ilegível.)

Pela AES — Associação das Empresas de Segurança:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 29 de Dezembro de 1992. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Janeiro de 1993.

Depositado em 18 de Janeiro de 1993, a fl. 182 do livro n.º 6, com o n.º 18/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária - Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção destina-se a rever o CCT para a indústria de prótese dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, e já alterado pelas convenções publicadas posteriormente.

2 — Esta convenção aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integrados no âmbito da Associação dos Industriais de Prótese e, por outra parte, todos os trabalhadores, independentemente da sua profissão, integrados no âmbito da representação do Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

3 — A revisão ao n.º 1 apenas altera as matérias do CCT constantes das cláusulas e anexo seguintes da presente convenção.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção vigorará nos termos legais, produzindo a tabela de retribuições mínimas efeitos desde 1 de Janeiro de 1993, sem quaisquer outros reflexos.

2 — De igual forma terá efeitos a 1 de Janeiro de 1993 o subsídio de alimentação.

Cláusula 3.^a

Subsídio de alimentação

É fixado em 600\$ o quantitativo do subsídio de alimentação.

Cláusula 4.^a

O n.º 2 da cláusula 75.^a passa a ter a seguinte redacção:

Os trabalhadores devem também colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho, designadamente através do encarregado de segurança.

É aditado a esta cláusula um n.º 3 com a seguinte redacção:

Compete à entidade patronal informar os trabalhadores sobre a natureza dos agentes físicos, químicos e biológicos de uso laboratorial, identificando-os e chamando a atenção para os riscos da sua má utilização, com vista a garantir a observância das regras de higiene e segurança.

A cláusula 76.^a é acrescida de um n.º 4, com a redacção que se indica:

É obrigatório o uso do equipamento individual por parte do trabalhador sempre que manuseie artigos químicos, mecânicos ou biológicos que envolvam risco, bem como o cumprimento das normas internas de higiene e segurança em vigor no laboratório.

Lisboa, 7 de Janeiro de 1993.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO 1

1 — Sector específico da prótese dentária:

Técnico-coordenador	129 750\$00
Técnico de prótese dentária	120 250\$00
Técnico na especialidade de acrílico, ouro e cromo-cobalto	104 450\$00
Ajudante de prótese dentária mais 4 anos	84 500\$00
Ajudante de prótese dentária de 2 a 4 anos	70 400\$00
Ajudante de prótese dentária até 2 anos	60 450\$00
Estagiário	47 500\$00
Aprendiz do 4.º ano	41 150\$00
Aprendiz do 3.º ano	36 450\$00
Aprendiz do 2.º ano	32 050\$00
Aprendiz do 1.º ano	28 550\$00

2 — Sector administrativo e outros:

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Contabilista/técnico de contas	119 900\$00
II	Guarda-livros	92 200\$00
	Chefe de secção	
III	Primeiro-escriturário	73 150\$00
IV	Segundo-escriturário	67 700\$00
	Recepção	
V	Terceiro-escriturário	62 050\$00
	Recepção	
VI	Distribuidor	57 150\$00
	Estagiário dos 1.º e 2.º anos (esc.)	
VII	Estagiário (recepção)	49 700\$00
	Trabalhador de limpeza	

Subsídio de alimentação = 600\$ por dia.

Lisboa, 7 de Janeiro de 1993.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Janeiro de 1993.

Depositado em 20 de Janeiro de 1993, a fl. 182 do livro n.º 6, com o n.º 19/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. Nacional dos Motoristas
Alteração salarial e outras

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1992 e vigoram por 12 meses.
 5 —

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 3 anos — 1210\$;
 Mais de 5 anos — 3200\$;
 Mais de 10 anos — 6400\$;
 Mais de 15 anos — 9600\$;
 Mais de 20 anos — 12 800\$;
 Mais de 25 anos — 16 000\$.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentem avultadas somas em dinheiro receberão mensalmente um abono para falhas no valor de 5360\$.

- 2 —

Cláusula 44.^a

Condução de veículos com obliteradores e agente único

1 — Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respectivos um abono de 27% sobre o vencimento da tabela mais diuturnidades.

Cláusula 47.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 91 000\$ à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

- 2 —

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Remunerações
XVII.....	141 690\$00
XVI.....	129 070\$00
XV.....	114 580\$00
XIV.....	101 080\$00
XIII	92 520\$00
XII	87 150\$00
XI	81 660\$00
X	78 040\$00
IX	75 730\$00
VIII.....	74 410\$00
VII	74 190\$00
VI	73 320\$00
V	70 790\$00
IV	69 920\$00
III	68 710\$00
II	67 830\$00
I.....	65 850\$00

Porto, 22 de Junho de 1992.

Pelo Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO II

Enquadramento profissional

GR.AE	Categoria profissional	Nova categoria
2 e 3	Lavador de viaturas	A extinguir quando vagar.
2 e 3	Ajudante de motorista	A extinguir.
2 e 3	Empregado de refeitório	A extinguir quando vagar.
2 e 3	Ajudante de cozinha.....	A extinguir quando vagar.
2 e 3	Limpa vias	A extinguir quando vagar.
2 e 3	Lavadeira.....	A extinguir quando vagar.
2 a 4	Auxiliar	—
4 e 5	Controlador de caixa (**)	A extinguir.
4 e 5	Forneiro (**)	A extinguir.
4 e 5	Rebarbador (**)	A extinguir.
4 e 5	Auxiliar de armazém	A extinguir quando vagar.
4 e 5	Revisor de material e abastecedor de carburante.	A extinguir quando vagar.
4 e 5	Guarda de material	Distribuidor de ferramentas e material.
4 e 5	Costureira	A extinguir quando vagar.
3 a 6	Continuo	—
3 a 6	Montador de postes	—
3 a 6	Distribuidor de ferramentas e material.	—
5	Pré-oficial	—
4 a 9	Revisor-lubrificador	—
6 e 7	Barbeiro	A extinguir quando vagar.
6 e 7	Cobrador	A extinguir quando vagar.

GR.AE	Categoría profissional	Nova categoria	GR.AE	Categoría profissional	Nova categoria
6 e 7	Alfaiate	A extinguir quando vagar.	8 e 9	Técnico de telefones	Técnico de telecomunicações.
6 e 7	Metalizador	A extinguir quando vagar.	5 a 10	Técnico de telecomunicações	—
6 e 7	Moldador de fibra.....	A extinguir quando vagar.	8 e 9	Ferreiro/forjador	Serralheiro mecânico.
6 e 7	Operador de supermercado ...	A extinguir quando vagar.	5 a 10	Técnico de equipamento	—
6 e 7	Cozinheiro	A extinguir quando vagar.	8 e 9	Técnico de subestação	Electricista de alta tensão.
6 e 7	Porteiro	Guarda.	5 a 10	Técnico de electrónica	—
6 e 7	Funileiro-latoeiro	Canalizador.	5 a 10	Electricista de alta tensão	—
6 e 7	Correeiro	Estofador.	6 a 10	Serralheiro mecânico	—
6 e 7	Lubrificador	Revisor-lubrificador.	5 a 10	Motorista de serviço público	—
6 e 7	Lavador de châssis	A extinguir quando vagar.	8 e 9	Instrutor de processos	—
6 e 7	Operador arquivista	Operador recepcionista arquivista.	5 a 10	Pintor auto	Pintor.
6 e 7	Arquivista	Operador recepcionista arquivista.	5 a 10	Pintor	—
6 e 7	Recepçãonista — arquivista ...	Operador recepcionista arquivista.	5 a 10	Escrivário	—
6 e 7	Controlador hoteleiro (**)	A extinguir.	5 a 10	Tipógrafo	—
6 e 7	Caixa (comércio (**))	A extinguir.	5 a 10	Soldador	—
4 a 9	Carpinteiro	—	5 a 10	Electricista de baixa tensão	—
4 a 9	Pedreiro	—	8 e 9	Fundidor moldador manual (**)	—
6 e 7	Pintor	Montador de postes.	5 a 11	Técnico de manutenção da via e instalações.	A extinguir.
4 a 9	Estudador	—	6 a 10	Guarda-freio	—
6 e 7	Mecânico de carros eléctricos	A extinguir quando vagar.	5 a 10	Ecônomo	—
6 e 7	Electricista de rede subterrânea	Electricista de rede.	5 a 10	Caixa	—
6 e 7	Electricista de rede aérea	Electricista de rede.	5 a 10	Assentador-cortador	—
4 a 9	Electricista de rede	—	5 a 10	Visitador	—
4 a 9	Telefonista	—	9	Desenhador tirocinante do 2.º P	—
4 a 9	Fiel de armazém	—	10	Encarregado de limpeza	Encarregado.
4 a 9	Canalizador	—	10	Encarregado de armazém	Encarregado.
4 a 9	Vulcanizador	—	10	Encarregado de comércio	A extinguir quando vagar.
4 a 9	Calceteiro	—	10	Encarregado de contínuos	Encarregado.
6 e 7	Cobrador de tesouraria (**)	A extinguir.	10	Encarregado de entreposto	Encarregado.
4 a 9	Estofador	—	10	Encarregado de barbearia	A extinguir quando vagar.
6 e 7	Apontador oficial	Apontador.	10	Encarregado de guardas	Encarregado.
4 a 9	Apontador	—	10	Encarregado de pedreiros calceiros.	Chefe de equipa.
4 a 9	Empregado de balcão	—	10	Encarregado de refeitórios e bares.	Encarregado.
4 a 9	Guarda	—	10	Encarregado de telefonistas	Encarregado.
5 a 9	Motorista TI	—	10 e 11	Encarregado de relações públicas.	Encarregado.
6 e 7	Mecânico de madeiras	Carpinteiro.	10 a 12	Técnico de serviços complementares.	—
5 a 9	Bilheteiro	—	10	Encarregado	—
5 a 9	Operador recepcionista-arquivista.	—	9 a 11	Programador estagiário do 1.º ano.	—
8 e 9	Operador de registo de dados (**).	A extinguir.	9 a 11	Analista de trabalho	—
8 e 9	Carpinteiro de moldes (**)	A extinguir.	11	Controlador técnico	—
8 e 9	Fresador mecânico	A extinguir quando vagar.	11	Encarregado de subestação	—
8 e 9	Torneiro mecânico	A extinguir quando vagar.	10 a 13	Encarregado oficial	—
8 e 9	Rectificador mecânico	A extinguir quando vagar.	10 a 13	Chefe de equipa	—
8 e 9	Acabador de carroçarias	A extinguir quando vagar.	11	Controlador TRC	—
8 e 9	Serralheiro civil	A extinguir quando vagar.	11 a 14	Desenhador	A extinguir quando vagar.
8 e 9	Electricista bobinador	A extinguir quando vagar.	11	Técnico de produção/manutenção.	—
8 e 9	Pintor construção civil equip.	Pintor.	11 e 12	Técnico TRC	—
5 a 11	Operador de máquinas de ferramenta	—	10 a 12	Técnico administrativo (f)	—
8 e 9	Bate-chapas	A extinguir quando vagar.	12 a 14	Técnico assistente	—
5 a 11	Acabador	—	11	Planificador	A extinguir quando vagar.
8 e 9	Mecânico auto	—	11	Adjunto de secção técnica (**)	—
8 e 9	Electricista auto	A extinguir quando vagar.	11	Instrutor	A extinguir.
5 a 11	Electromecânico	—	12	Programador estagiário + 3	Controlador TRC.
8 e 9	Electricista montador-reparador de máquinas eléctricas.	A extinguir quando vagar.	12	Chefe de secção de comércio	—
5 a 11	Mecatrónico	—	12 a 14	Inspector	A extinguir quando vagar.
			9 a 13	Controlador de qualidade	—
			9 a 13	Agente de métodos	—
			12 a 14	Chefe de secção ou turno (e)	—
			12	Chefe de secção	Chefe de secção ou turno.
			12	Chefe de turno	Chefe de secção ou turno.
			12	Subchefe de secção administrativa.	A extinguir quando vagar.

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

GR.AE	Categoría profesional	Nova categoria
9 a 13	Desenhador de estudos.....	—
11 a 15	Assistente técnico.....	—
12 a 14	Chefe de secção administrativa	—
13	Encarregado geral de armazéns (**).	A extinguir.
13	Operador psicotécnico estag. (**).	A extinguir.
13	Operador de computador (**)	A extinguir.
11 a 15	Técnico de segurança	—
14	Chefe de subestação e rede...	Chefe de trabalhos.
14 a 16	Chefe de trabalhos (d)	—
14 a 16	Chefe de sector administrativo	—
14 a 16	Inspector-chefe	—
14 a 16	Chefe de tipografia.....	—
14 a 16	Chefe de secção de organização e métodos.	—
11 a 15	Assistente técnico de electrónica	—
11 a 16	Programador.....	—
11 a 16	Desenhador projectista	—
14 a 16	Chefe de secção de controlo de qualidade.	—
14 a 16	Gerente de cantina	—
11 a 15	Enfermeiro	—
14	Monitor (**).	A extinguir.
14	Operador psicotécnico (**)	A extinguir.
14 a 16	Secretário	—
14	Chefe de operação (**)	A extinguir.
14	Correspondente-tradutor.....	Chefe de sector administrativo.
15 e 16	Chefe de trabalhos O. M. ...	A extinguir quando vagar.
15 a 17	Chefe de serviços administrativos.	—
15 a 17	Analista de sistemas	—
15 a 17	Técnico de segurança-coordenador.	—
15 a 17	Enfermeiro-chefe	—
15	Chefe da sala de máquinas...	A extinguir quando vagar.
16	Coordenador de serviços administrativos.	Coordenador.
16	Coordenador de serviços de rede (c).	Coordenador.
16	Coordenador de produção industrial (c).	Coordenador.
16 a 18	Coordenador	—
16 a 18	Inspector-coordenador	—
16 a 18	Desenhador-coordenador	—
17 a 19	Coordenador de projectos	—
17 a 19	Chefe de relações públicas...	—
17 a 19	Tesoureiro (a)	—
17 a 19	Chefe de actividades gerais (b) chefe de transcrição de dados	A extinguir.
(*)	Aglulheiro	A extinguir.
(*)	Assistente de relações públicas	A extinguir.
(*)	Copeiro	A extinguir.
(*)	Maçariqueiro	A extinguir.
(*)	Soldador por electroarco	A extinguir.
(*)	Técnico	A extinguir.
(*)	Orcamentista	A extinguir.
(*)	Chefe de secção de desenho	A extinguir.
(*)	Aprendiz	A extinguir.
(*)	Operador heliográfico	A extinguir.
(*)	Revisor de material de supermercado.	A extinguir.

(*) Extintas no AE de 1990.

(**) Extintas no AE de 1992.

(a) Inclui e substitui o chefe de serviço administrativo — TS.

(b) Inclui e substitui o chefe de serviço administrativo do economato geral.

(c) Inclui e substitui o adjunto de serviço técnico.

(d) Inclui e substitui o chefe de mecânicos.

(e) Inclui e substitui o adjunto de secção técnica.

(f) Inclui e substitui o escriturário principal.

Acabador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de instalações e equipamentos, elementos mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, tubos condutores de combustível, ar, água ou vapor, andaimes ou similares para edifícios, caldeiras, conjuntos e componentes em chapa, madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas, plástico e outros materiais de carroçarias, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente medição, traçagem, corte e oxi-corte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, dobragem e moldagem, rebarbagem, desempanagem e colagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer em outras instalações da empresa. Procede à remoção, montagem e pintura de painéis, revestimentos e elementos de carroçarias, preparando e tratando as superfícies, protegendo-as, decorando-as ou reconstruindo-as utilizando para tal os processos adequados até ao acabamento final.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias. Faz estudos e propõe esquemas de optimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalho de desenhador planificador e apontador.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas.

Analista de trabalho. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, assinala, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Deverá possuir habilitações a nível do 9.º ano ou equivalente e conhecimentos de informática e microinformática.

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. Faz levantamentos ou inquéritos na oficina ou na rua e trata os elementos recolhidos de acordo com as normas que lhe são fornecidas. Pode desempenhar tarefas de operador recepcionista-arquivista e de telefonista.

Assentador cortador. — É o trabalhador que procede à montagem, conservação e reparação da via férrea, seus assentamentos, montagem e operações complementares, tais como limpeza, lubrificação, fundição, sol-

dadura, corte e oxi-corte, oxi-acetileno e a termite, rebarbação, limagem e pequena forjação. Manobra máquinas automáticas e semi-automáticas e procede ao assentamento provisório do pavimento.

Assistente técnico. — É o trabalhador, habilitado com o curso profissional técnico do ensino secundário oficial, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exige uma qualificação bem definida nas áreas de execução ou dos estudos.

Assistente técnico (de electrónica). — É o trabalhador com conhecimentos de electrónica, circuitos lógicos, digitais e de rádio que lhe permitem orientar e formar pessoal na montagem, reparação e prestação de assistência aos equipamentos eléctricos ou electronizados, como sejam, entre outros, radiotelefones, comandos de telessinalização e telecomando por rádio, instalações de antenas, aparelhos de telefones, instalações de som, máquinas obliteradoras, etc. Guia-se normalmente por esquemas de instruções de origem dos diversos equipamentos, normalmente em línguas estrangeiras, sugerindo as alterações que entenda necessárias ao melhor aproveitamento das mesmas, bem como organiza e regista todo o tipo de anormalidades.

Auxiliar. — É o trabalhador que, além de executar trabalhos indiferenciados, tais como limpeza, carga, transporte e descarga de volumes, auxilia profissionais qualificados para a sua valorização profissional, podendo, sempre que necessário, proceder a lavagem de peças, de viaturas e equipamentos, podendo ingressar na carreira a que está adstrito, ou outra da sua escolha, sempre que haja vaga, mostre aptidão para a mesma e tenha a qualificação e as habilitações necessárias.

Bilheteiro. — É o trabalhador que vende títulos de transporte e apura as suas existências, fornece informação ao público. Em posto móvel terá de conduzir a viatura.

Caixa. — É o trabalhador que recebe e confere receitas do tráfego e outras, prepara e efectua pagamentos de remunerações e outros, fornece títulos de transporte e verifica os existentes em poder dos cobradores e motoristas, apura as existências de títulos de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas. Para além disso procede a recebimentos e pagamentos diversos fora e dentro da empresa, efectua depósitos, podendo também proceder a transporte, recepção e distribuição de valores. Pode desempenhar actividade de escriturário desde que necessário e tenha a formação conveniente.

Calceteiro. — É o trabalhador que executa assentamentos definitivos de pavimentos e trata da sua conservação. Pode proceder ao assentamento de guias e lancis, assim como execução e assentamento de condutas e caixas de águas pluviais.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos de toda a espécie, solda tubos de chumbo, plástico e cobre, executa canalizações em edifícios, insta-

lações industriais e outros locais. Executa, aplica e repara caleiras, algerozes, rufos em chapa até 1,5mm e monta condutas de águas pluviais e saneamento.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramenta; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; toma o material a utilizar; executa a marcação das linhas e pontos necessários à realização do trabalho; fura, respiga, envazia e molda, para o que utiliza máquinas e ferramentas; tais como bedames, formões, cepos, serrotas e serras; monta (engrada) provisoriamente as partes componentes para se certificar da sua exactidão e faz correcções, se for caso disso; cola as sambladoras, engrada definitivamente, aparafusa, prega ou palmateia, sendo necessário; acaba a peça, afagando, raspando e dando lixa nas superfícies; cuida das suas ferramentas. Pode utilizar ferramentas mecânicas.

Chefe de actividades gerais. — É o trabalhador que, habilitado com o curso secundário oficial, coordena os diversos sectores da área social da empresa, designadamente bares e refeitórios, barbearias, lavandaria, dormitório e balneários. É o responsável pela gestão da produção e controlo da alfaiataria e da tipografia. Controla as acções de limpeza de toda a empresa, incluindo os serviços prestados por adjudicação. Estuda e aperfeiçoa as diversas técnicas destinadas à utilização do equipamento existente, bem como a sua renovação, tendo em vista um aproveitamento racional dos recursos humanos existentes na sua área de actuação.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que tem competência para coordenar, acompanhar, dirigir e controlar toda a actividade de uma equipa de trabalhadores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento dos espaços onde esta actua e pelos meios materiais e equipamentos colocados ao seu dispor. Executa tarefas próprias das categorias que chefia sempre que as funções de chefia lhe permitam. Em deslocação conduzirá a via-tura.

Chefe de relações públicas. — É o trabalhador que organiza, dirige, organiza e desenvolve a realização de actividades de âmbito cultural dentro da empresa e apoia, sempre que possível, as iniciativas sócio-culturais dos trabalhadores, nomeadamente: acolhimento de empregados que entram para a empresa (organização do programa, acompanhamento, apoio inicial); caixa de sugestões (secretariado e apoio); combate ao alcoolismo (apoio às acções e divulgação de informações, resultados, etc.); jornal da empresa (organização, direcção e edição); centro de documentação (organização e apoio ao seu desenvolvimento); biblioteca (apoio ao seu desenvolvimento), fotografias/vídeo (arquivo); respigados (edição e distribuição); comemorações da celebração dos 25 anos ao serviço da empresa (organização); calendário e outras publicações internas (organização, edição e distribuição); museu (participação no respectivo grupo de trabalho interno, organização interna, visitas, etc.); recepções (organização e apoio); outras actividades enquadráveis nesta área.

Chefe da sala de máquinas. — É o trabalhador que processa o expediente da informática após despacho do chefe; coordena e supervisiona todas as actividades dos sectores; zela pela suficiente documentação das informações em curso; assegura a manutenção, identificação, classificação e arquivo dos ficheiros; responsabiliza-se pela disponibilidade dos suportes de informação necessários aos trabalhos a executar; alerta qualquer mau funcionamento do equipamento e obtém a sua rápida reparação; organiza o plano de actividades e zela pela observância estrita dos prazos previstos; supervisiona a entrada de documentos e saída de trabalhos; controla a progressão dos trabalhos; assegura a eficiente ligação com o sector de estudos (análise/programação) em termos de serem prontamente resolvidas as desconformidades e anomalias observadas; organiza as verificações e correcções de trabalho e contabiliza os tempos de exploração, das avarias, das paragens e manutenção.

Chefe de secção/turno. — É o trabalhador que dirige, coordena, quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados quando afecto à área oficial.

Chefe de secção administrativa. — É o trabalhador que dirige, coordena, executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores da sua secção administrativa, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve ter conhecimentos de informática e microinformática.

Chefe de sector administrativo. — É o trabalhador que dirige coordena, executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de um sector, cuja complexidade de funções seja justificativa daquela designação. É responsável pela gestão eficiente perante o seu superior hierárquico. Deve ter conhecimentos de informática e microinformática.

Chefe de secção de controlo de qualidade. — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos sobre o controlo de qualidade, experiência da função e conhecimentos sólidos de desenho técnico; é o conhecedor das formas de produção e ou conservação das várias áreas industriais; tem conhecimentos sobre a normalização e especificações técnicas; supervisiona e coordena, sobre o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de uma ou mais secções de controlo, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados. Elabora relatórios e regista periodicamente, sob formas diversas (fichas, mapas, gráficos, etc.), as actividades de uma ou mais secções à sua responsabilidade. Pode ser chamado a colaborar com uma equipa da engenharia da qualidade e pode desenvolver trabalhos de apoio a essa equipa.

Chefe de secção de organização e métodos. — É o trabalhador que supervisiona, coordena e, se necessário, executa, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de um gabinete de preparação ou de um núcleo de estudos de trabalho, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve promover e verificar a preparação, programação, distribuição, acompanhamento e conclusão dos trabalhos, incluindo a definição de novos métodos e fixação de tempos previstos, a manutenção em dia dos gráficos de cargas de cargas de trabalho e dos quadros de planificação, com vista a avaliar o volume de trabalho, a melhor forma de o distribuir e o seu progresso, bem como outros elementos estatísticos, além de todos os elementos referentes a custos e imputação.

Chefe de serviços administrativos. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e executa, 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 semelhantes. Deve ter conhecimentos de informática e microinformática.

Chefe de tipografia. — É o trabalhador que supervisiona e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade da tipografia nos seus diversos aspectos, entre outros, composição, impressão e encadernação, e por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Programa a produção e organiza a sequência das operações, de acordo com a ordem de entrada das facturas e obra ou as prioridades que lhe são manifestadas. Deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos e outros, relacionados com os serviços que lhe estão confiados.

Chefe de trabalhos. — É o trabalhador que supervisiona e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de duas ou mais secções, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados. Quando adstrito ao serviço da rede, além de executar, coordena as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, selas, quadros e equipamentos ou aparelhagem necessária da rede aérea e subterrânea, de alta e baixa tensão.

Chefe de trabalhos de organização e métodos. — É o trabalhador que estuda, organiza, supervisiona, dirige, coordena e, se for necessário, executa, sob o

ponto de vista técnico e disciplinar, sob orientações do seu superior hierárquico, as actividades da sua área. Deve promover e verificar a preparação, programação, distribuição, acompanhamento e fecho dos trabalhos, bem como propor sugestões quer de novos métodos quer na sequência das operações e das fases, quer na avaliação das necessidades, equipamentos, materiais e mão-de-obra disponíveis. Além de elaborar notas informativas e relatórios periódicos da sua responsabilidade, resolvérá todos os problemas inerentes à área. Deverá ter conhecimentos de informática e microinformática.

Continuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição da correspondência e documentos ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares e de escritório de acordo com as suas habilitações.

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 acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico.

Controlador técnico. — É o trabalhador que verifica e determina, de acordo com as especificações técnicas, cartas de trabalho, normas, testes e resultados estatísticos, o estado, grau de tolerância ou duração de determinados componentes; detecta e assinala possíveis defeitos de montagem, de execução e acabamento. Dá indicações precisas à manutenção do que e como corrigir. Desempenha, nomeadamente, a função de eletromecânico sempre que tenha de reparar qualquer avaria. Pode coadjuvar um controlador de qualidade.

Controlador TRC. — É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação de oferta de transportes; dá boa prestação de serviço junto do público, actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação das necessidades de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Fiscaliza o cumprimento das normas técnicas estabelecidas e dos regulamentos em vigor, vigia o bom estado de conservação das vias de circulação, da via férrea, da linha aérea e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transporte; reparar, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dar assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torna conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos e na atitude em serviço. Pode também instruir o pessoal na parte de cobrança, na parte de condução de autocarros, troleicarros ou carros eléctricos.

Coordenador. — É o trabalhador que coadjuva o responsável pelos serviços, supervisionando a execução dos trabalhos no departamento em que se integra. Faz aplicar os métodos, preparações e normas previstos; propõe sugestões quer na organização e sequência das operações e das fases, avalia as necessidades de equipamento, materiais e mão-de-obra disponíveis; resolve todos os problemas inerentes à execução, tendo em vista os processos de trabalho e tendo como objectivo prioritário o aumento da produtividade, o cumprimento dos prazos, a qualidade desejada; responde pela integridade das pessoas e instalações, zelando pelo cumprimento das normas de higiene e segurança. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial. Elabora notas informativas e relatórios periódicos sobre as actividades da sua responsabilidade. Em casos muito excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha uma comprovada prática profissional e uma grande experiência de chefia, devidamente reconhecida.

Coordenador de projectos. — É o trabalhador que coadjuva o responsável de um centro mecanográfico; colabora com esse responsável na concepção e apreciação de projectos novos, acompanhando o decorrer dos trabalhos e controlando a sua realização; aconselha os serviços utilizadores no decorrer dos lançamentos dos novos projectos; controla os desvios sofridos pelo projeto e propõe sugestões no desenvolvimento do trabalho e coordena uma ou várias equipas de trabalho, constituída por analistas e programadores.

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos a partir de elementos fornecidos ou por ele recolhidos e, segundo as orientações superiores, efectua cálculos para completar os elementos recebidos e consulta o responsável pelo projeto quando julga necessárias ou convenientes quaisquer alterações. Deve ser conhecedor de técnicas de CAD e possuir habilitações mínimas equivalentes ao 9.º ano, bem como ter conhecimentos de informática e microinformática.

Desenhador-coordenador. — É o profissional que desempenha funções de execução, de coordenação e de chefia e orienta um grupo de desenhadores, agente de métodos ou assistentes técnicos de diversas especialidades, de desenho manual ou de desenho assistido por computador. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico-industrial mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial (ou equivalente). Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que segundo directivas, exerce a sua actividade nos domínios da profissão. Participa na execução das peças desenhadas relativas a anteprojectos ou projectos, elaborando e executando desenhos ou esquemas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução das obras ou outros traçados rigorosos com base em esboços, elementos de cálculo ou outras especificações, desenho de definição ou de concepção e indicações recebidas. Rea-

liza ou interpreta cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo e orçamentos ou outros trabalhos. Detecta e procura resolver dificuldades de execução nos elementos recebidos, propondo soluções a adoptar. Aplica conhecimentos técnicos específicos, de regulamentação, de simbologia, de materiais e técnicas de construção, fabricação, reparação ou de instalação que permitam uma leitura e utilização correctas do trabalho produzido. Deve ser conhecedor de técnicas de CAD, possuir habilitações mínimas equivalentes ao 9.º ano e saber manipular microcomputadores.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efectua os cálculos que, não sendo específicos de arquitectos, engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores.

Desenhador tirocinante. — É o profissional, habilitado com o curso industrial ou equivalente, que proporciona idêntica preparação em desenho, que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz estágio. A sua preparação deve incluir a ferramenta CAD e manipulação em microcomputadores.

Distribuidor de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, podendo encarregar-se do seu transporte de um lado para o outro, dentro ou fora das instalações, com ou sem auxílio de meios de transporte, sem ter a seu cargo o controlo das existências das mesmas, mas fazendo os respectivos registo. Zela pela defesa e conservação dos materiais e ferramentas que lhe são confiadas.

Ecónomo. — É o trabalhador que requisita, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de cantinas, refeitórios e similares. Recebe os produtos e verifica se correspondem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os 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; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços do controlo, ou por quem for superiormente indicado; fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário

físico e as existências teóricas; responsabilizando-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e a higiene de todos os locais do economato. Pode também preparar refeições frias de acordo com o peso estipulado para as mesmas, encarregando-se de as enviar aos serviços que as solicitem.

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, desmonta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção, de transformação, de rectificação de manobra e controlo de alta tensão, instalada em quadros eléctricos, subestações e posto de transformação, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas. Vigia e executa manobras ao funcionamento da instalação de alta tensão.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão. Pode desempenhar as funções de técnico de equipamento quando integrado num centro de apoio a instalações e equipamentos.

Electricista de rede. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede subterrânea, aérea ou de tracção eléctrica, dos traçados de alta tensão e respectivas ligações dos cabos de alimentação à rede subterrânea e à rede de tracção eléctrica. Monta linhas para telefones, intercomunicadores, relógios, telefones, sinalização e centrais. Pode vigiar e executar manobras ao funcionamento das instalações.

Electromecânico. — É o trabalhador que detecta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, eléctricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tracção mecânica e eléctrica, e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica, electricidade ou electrónica (entre estes, lubrificação, lavagem de peças, se necessário, corte, oxi-corte, etc.), quer nas oficinas quer no exterior. É também das suas funções a montagem e desmontagem de rodas ou outros componentes sempre que necessário para a execução das suas tarefas. Pode conduzir veículos, desde que o STCP lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Como habilitações mínimas deverá possuir o 9.º ano ou equivalente.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que abastece o balcão de diversos artigos, serve sandes, cafés, etc. Controla os artigos vendidos, fazendo os mapas de entrega de víveres e de receitas. Recebe os artigos e confere mediante os seus pedidos e guarda nos locais higiénicos os excedentes dos mesmos. Limpa o seu sector de serviço.

Encarregado. — É o trabalhador que além de executar, acompanha, distribui o trabalho e dirige, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, os trabalhadores

que, sob a sua responsabilidade, exerçam tarefas profissionais orientadas para as mesmas finalidades. Responsabiliza-se pelo bom funcionamento dos espaços e dos meios materiais e equipamentos que lhe foram confiados. Conduz a viatura, quando tenha de deslocar a equipa ou os materiais.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injecções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas.

Enfermeiro-chefe. — É o profissional que coordena e controla o trabalho de um grupo de enfermeiros e dirige os serviços de enfermagem respeitantes às várias especialidades.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado. Tira notas necessárias que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; lança documentos contabilísticos ou outros em terminal, consulta rotinas informáticas, analisa listagens e prepara a informação; emite ordens de pagamento, cheques, requisições e pedidos de compra; emite passes, procede a arquivo, prepara o envio de documentos contabilísticos a outros órgãos da empresa, bem como presta apoio técnico contabilístico a gabinetes de preparação e outras áreas da empresa; 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 os registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, tarefas com vista ao pagamento de salários, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho-corresponde às horas de presença. Pode ainda assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes; prepara a documentação e licenças de forma que todas as viaturas se encontrem em condições legais de circulação; elabora horários para as viaturas e o pessoal. Pode desempenhar tarefas de caixa quando ligado a actividade de tesouraria.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o seu superior numa determinada função e se prepara para essa função.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofo, guarnições, artigos de couro e outros, quer em componentes de veículos, quer em mobiliário ou outras estruturas metálicas. Pode executar operações de montagem inerentes à função.

Estucador. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e outros materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação, movimento e conservação das mercadorias e outros materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e regista; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Gerente da cantina. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços. Fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, procura resolver as divergências surgidas entre os utentes e o pessoal da equipa, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos, verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências.

Guarda. — É o trabalhador que vela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota o movimento de veículos e pessoas; recebe e orienta os visitantes.

Guarda-freio. — É o trabalhador que tem como função principal conduzir carros eléctricos (sobre carris) dentro das boas normas de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos.

Inspector. — É o trabalhador que tem como funções principais completar, orientar e controlar o serviço de controladores de tráfego, receita e condução. Avaliza, averigua, informa e propõe soluções sobre assuntos de serviço que sejam postos à consideração, por iniciativa própria ou por via hierárquica.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que tem como funções principais providenciar no sentido de dar soluções aos casos não previstos que afectem a exploração e que exijam resoluções de imediato, coordena e orienta, de acordo com as instruções recebidas, a actividade dos inspectores.

Inspector-coordenador. — É o trabalhador que coordena as actividades dos inspectores-chefes e inspectores; supervisiona e controla a execução dos programas e ou normas técnicas de tráfego superiormente definidas, bem como toda a actuação do pessoal da sua área de competência. Analisa e resolve os assuntos de ca-

rácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha comprovada prática profissional e uma grande experiência de cheia devidamente reconhecida.

Instrutor de processos. — É o trabalhador que efectua todas as averiguações necessárias à instrução de processos, sejam disciplinares de averiguações ou de outros tipos. Executa tarefas de escritório relacionadas com questões jurídicas; faz buscas de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreciação; ocupa-se de processos e correspondência relativa aos assuntos de que está incumbido; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos aos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas, depósitos, etc.; acompanha o andamento dos processos em nome da empresa; requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, executa trabalho de reparação, inspeção, montagem, desmontagem e afinação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos e electropneumáticos em qualquer tipo de viaturas, ascensores, elevadores ou outros equipamentos. Pode executar trabalhos de lubrificação, lavagem de peças e outros trabalhos complementares, quer nas oficinas quer no exterior. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de operações e normas.

Mecânico de carros eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas de componentes mecânicos e eléctricos de veículos de tracção eléctrica, ascensores, elevadores, ou outros equipamentos, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Mecatrónico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electrohidráulica, electricidade de correntes fortes e fracas e electrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, detecta avarias, repara, ensaiia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Preferencialmente deverá possuir habilitações a nível do 11.º ano e especialização nas respectivas áreas.

Montador de postes. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de postes destinados a tracção eléctrica e postes de alta tensão. Procede ainda a abertura e tapamento de trincheiras aquando da pesquisa de avarias em cabos subterrâneos. Aplica as mãos de tinta necessárias à sua conservação.

Motorista SP. — É o trabalhador que tem como função principal conduzir autocarros e troleicarros, dentro das boas normas de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos. Desempenha funções de cobrança e fiscalização como agente único e ainda funções de controlador CTR quando acompanhado por um destes profissionais. Excepcionalmente pode abastecer a viatura que tem a seu cargo e resolver pequenas avarias.

Motorista. — É o trabalhador que pode conduzir veículos leigos ou pesados, adstritos aos diversos departamentos, e sempre que necessário executa tarefas complementares nas áreas onde o serviço é prestado; tais como cargas e descargas, manuseamento do braço hidráulico, manobras com o carro torre, abastecimento e limpeza ou outras decorrentes do serviço a prestar.

Operador de máquinas-ferramenta. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, limadoras ou outras máquinas-ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamentos a ele distribuídos. Pode executar trabalho de rectificação e polimento de superfícies metálicas, com pequenas tolerâncias em máquinas de regularizar.

Operador recepcionista-arquivista. — É o trabalhador que organiza, controla e prepara todo o expediente para correio, processos, consultas médicas, etc. Arquiva ou recepciona todos os elementos recebidos, tira as notas necessárias nos ficheiros e regista; estabelece os contactos necessários entre os diversos departamentos administrativos e técnicos com vista à marcação e preparação de reuniões, encontros ou apresentações. Fotocopia, arquiva e retira dos arquivos documentos dos processos relativos à sua área. Desempenha algumas tarefas de escrivário quando orientado. Pode desempenhar as funções de telefonista e efectuar eventuais saídas ao exterior; pode desempenhar, quando ligado à área oficial, as funções de apontador.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa trabalhos, em betão e alvenarias, de construção, conservação, demolição, assentamento de canalizações e serviços de execução de guias. Pode executar acabamentos e revestimentos.

Pintor. — É o trabalhador que, por qualquer processo que lhe for presente, aplica as demãos necessárias de pintura, envernizado ou polimento, programa e executa os trabalhos de retocagem e preparação das superfícies, prepara os elementos e utensílios de pintura, monta e desmonta os componentes ou acessórios dos equipamentos, das viaturas e das instalações a pintar, por forma a permitir a qualidade do acabamento final que lhe foi prescrita.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e CPN e de gráficos de barras (GANT), sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Faz preparação do trabalho e analisa os métodos, quando necessário.

Programador. — 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 sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara o ordinograma 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 computador).

Programador estagiário. — É o trabalhador que, no desempenho orientado das suas actividades de programação, adquire conhecimentos que lhe permitirão o acesso à categoria de programador.

Revisor-lubrificador. — É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas no STCP, encaminha os processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudança de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas do lavador e do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização.

Secretário de administração. — É o trabalhador a quem, entre outras, competem as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; fazer a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse à comissão administrativa, tomando notas em esteno-dactilografia, dactilografando e traduzindo ou retrovertendo; organizar e manter o arquivo da administração; secretariar as reuniões da administração e outras por incumbência desta; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras, procurações, assegurar o contacto da comissão administrativa com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; preparar elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografar documentos de carácter confidencial necessários à comissão administrativa.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, órgãos de máquinas, bombas centrifugadoras, cunhos e cortantes, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição e traçagem, operação com máquinas-ferramenta e ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebarbagem e outras da mesma natureza.

Soldador. — É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica e oxi-acetileno e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção. Inclui os estanhadores das linhas de montagem.

Subchefe de secção administrativa. — É o trabalhador que, além de executar, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de escritório.

Técnico administrativo. — É o trabalhador, habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

Técnico assistente. — É o trabalhador responsável pela execução de tarefas ou estudos de conteúdo ou exigências técnicas mais elevadas, maior complexidade e responsabilidade. Deverá possuir habilitações a nível do 11.º ano ou equivalente, bem como conhecimentos de informática e microinformática.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista ou mecânico que monta, desmonta, instala, calibra, repara, ensaiia, conserva, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros equipamentos eléctricos, electrónicos e mecânicos; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de equipamento. — É o trabalhador que monta, conserva, ajusta e repara equipamentos de apoio, tais como máquinas de lavar carroçarias e chassis, bombas de combustível, rede de ar comprimido, compressores, elevadores de viaturas, climatizadores, etc. Interpreta os esquemas de montagem e outras especificações técnicas; monta e instala os aparelhos e respectivos dispositivos de comando automático, de controlo, de protecção e segurança, os indicadores de pressão, de temperatura e de humidade; procede à cablagem e efectua ligações de alimentação entre quadros e respectivos aparelhos; põe a funcionar todo o conjunto para comprovar a montagem e detectar possíveis deficiências e avarias; procede às reparações necessárias e desmonta ou substitui, se for caso disso, determinadas peças de instalação.

Técnico de manutenção/produção. — É o trabalhador habilitado com o 9.º ano ou equivalente oriundo de qualquer categoria, integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa.

Técnico de manutenção da via e instalações. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com elas relacionadas, mesmo que de chefia, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra incêndios. Colabora na formação e sensibilização do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os accidentados graves internados.

Técnico de segurança/coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de vários técnicos de segurança. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos mais excepcionais estas habilitações literárias poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha comprovada prática profissional e experiência de chefia devidamente reconhecida.

Técnico de serviços complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, mesmo que de chefia, sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Técnico de telecomunicações. — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara diversa aparelhagem electrónica, centrais telefónicas, instalações aéreas e subterrâneas de cabos ou linhas para telefones, intercomunicadores, computadores, relógios, radio-telefones, sinalização, etc., utilizando geradores de sinal ou outros aparelhos de medida e controlo para detectar deficiências de funcionamento dos respectivos circuitos. Procede ainda a ensaios e verificações das linhas, devendo aparar as árvores que apresentem ramações em contacto com a rede aérea, até onde o permita a altura do carro torre. Guia-se normalmente por esquemas e especificações técnicas.

Técnico TRC. — É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de controlador TRC, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Telefonista. — É o trabalhador que estabelece ligações telefónicas e afazeres inerentes à operação de posições de comutação manual; recepciona e transmite chamadas através do aparelho radiotelefone; regista chamadas telefónicas. Quando ligado a um escritório pode desempenhar tarefas de operador recepcionista-arquivista e de apontador, se ligado às oficinas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que habilitado com o curso secundário oficial dirige os serviços de tesouraria, assumindo a responsabilidade pelos valores em cofre. Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias de segurança. Confere diariamente os valores em cofre pelos indicados no movimento de caixa. Orienta o atendimento ao público no âmbito da venda de títulos de transporte e coordena as tarefas de atendimento a fornecedores, visando todos os documentos para pagamento e recebimento. Planifica e dirige os trabalhos das várias bilheteiras de empresa. Coordena e controla a rede de revendedores.

Tipógrafo. — É o trabalhador que executa a composição, impressão, acabamento ou encadernação de todo o género de impressos, publicações ou outros trabalhos gráficos; conforme cada fase, recebe a denominação de compositor, impressor e encadernador.

Visitador. — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados, podendo coadjuvar o serviço de fiscalização da segurança social. Presta também serviços externos de assistência e de controlo antiálcool. Pode recolher elementos para orientação e averiguação junto de várias instâncias, serviços e pessoas, pode desempenhar tarefas de escriturário ou de caixa sempre que se enquadre num escritório.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa todos os tipos de vulcanização, todas as tarefas relacionadas com montagem, desmontagem, verificação e conservação de pneus, jantes e respectivos acessórios, revê os pneus no parque e substitui-os no parque e fora dele, aplica manchões a frio, calços para châssis e juntas para bombas de água e rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores.

Entrado em 22 de Janeiro de 1993.

Depositado em 22 de Janeiro de 1993, a fl. 182 do livro n.º 6, com o n.º 21/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1992 e vigoram por 12 meses.
- 5 —

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 3 anos — 1210\$;
 Mais de 5 anos — 3200\$;
 Mais de 10 anos — 6400\$;
 Mais de 15 anos — 9600\$;
 Mais de 20 anos — 12 800\$;
 Mais de 25 anos — 16 000\$.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentem avultadas somas em dinheiro receberão mensalmente um abono para falhas no valor de 5360\$.

- 2 —

Cláusula 44.^a

Condução de veículos com obliteradores e agente único

1 — Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respectivos um abono de 27% sobre o vencimento da tabela mais diuturnidades.

- 2 —

Cláusula 47.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 91 000\$ à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

- 2 —

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Remunerações
XVII	141 690\$00
XVI	129 070\$00
XV	114 580\$00
XIV	101 080\$00
XIII	92 520\$00
XII	87 150\$00
XI	81 660\$00
X	78 040\$00
IX	75 730\$00
VIII	74 410\$00
VII	74 190\$00
VI	73 320\$00
V	70 790\$00
IV	69 920\$00
III	68 710\$00
II	67 830\$00
I	65 850\$00

Porto, 31 de Julho de 1992.

Pelo Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

António Pinto.

ANEXO II

Enquadramento profissional

GR.AE	Categoria profissional	Nova categoria
2 e 3	Lavador de viaturas	A extinguir quando vagar.
2 e 3	Ajudante de motorista	A extinguir.
2 e 3	Empregado de refeitório	A extinguir quando vagar.
2 e 3	Ajudante de cozinha	A extinguir quando vagar.
2 e 3	Limpa vias	A extinguir quando vagar.
2 e 3	Lavadeira	A extinguir quando vagar.
2 a 4	Auxiliar	—
4 e 5	Controlador de caixa (**)	A extinguir.
4 e 5	Forneiro (**)	A extinguir.
4 e 5	Rebarbador (**)	A extinguir.
4 e 5	Auxiliar de armazém	A extinguir quando vagar.
4 e 5	Revisor de material e abastecedor de carburante.	A extinguir quando vagar.
4 e 5	Guarda de material	Distribuidor de ferramentas e material.
4 e 5	Costureira	A extinguir quando vagar.
3 a 6	Contínuo	—

GR.AE	Categoria profissional	Nova categoria	GR.AE	Categoria profissional	Nova categoria
3 a 6	Montador de postes	—	8 e 9	Electricista auto	A extinguir quando vagar.
3 a 6	Distribuidor de ferramentas e material.	—	5 a 11	Electromecânico	—
5	Pré-oficial	—	8 e 9	Electricista montador-reparador de máquinas eléctricas.	A extinguir quando vagar.
4 a 9	Revisor-lubrificador	—	5 a 11	Mecatrónico	Técnico de telecomunicações.
6 e 7	Barbeiro	A extinguir quando vagar.	8 e 9	Técnico de telefones	—
6 e 7	Cobrador	A extinguir quando vagar.	5 a 10	Técnico de telecomunicações	Serralheiro mecânico.
6 e 7	Alfaiate	A extinguir quando vagar.	8 e 9	Ferreiro/forjador	—
6 e 7	Metalizador	A extinguir quando vagar.	5 a 10	Técnico de equipamento	Electricista de alta tensão.
6 e 7	Moldador de fibra.....	A extinguir quando vagar.	8 e 9	Técnico de subestação	—
6 e 7	Operador de supermercado ...	A extinguir quando vagar.	5 a 10	Técnico de electrónica	—
6 e 7	Cozinheiro	A extinguir quando vagar.	5 a 10	Electricista de alta tensão	—
6 e 7	Porteiro	Guarda.	5 a 10	Serralheiro mecânico	—
6 e 7	Funileiro-latoeiro	Canalizador.	5 a 10	Motorista de serviço público	—
6 e 7	Correeiro	Estofador.	5 a 10	Instrutor de processos	—
6 e 7	Lubrificador	Revisor-lubrificador.	8 e 9	Pintor auto	Pintor.
6 e 7	Lavador de châssis	A extinguir quando vagar.	5 a 10	Pintor	—
6 e 7	Operador arquivista	Operador recepcionista arquivista.	5 a 10	Escriturário	—
6 e 7	Arquivista	Operador recepcionista arquivista.	5 a 10	Tipógrafo	—
6 e 7	Recepçãoista-arquivista	Operador recepcionista arquivista.	5 a 10	Soldador	—
6 e 7	Controlador hoteleiro (**)	A extinguir.	5 a 10	Electricista de baixa tensão	—
6 e 7	Caixa (comércio) (**)	A extinguir.	8 e 9	Fundidor moldador manual (**)	A extinguir.
4 a 9	Carpinteiro	—	5 a 11	Técnico de manutenção da via e instalações.	—
4 a 9	Pedreiro	—	6 a 10	Guarda-freio	—
6 e 7	Pintor	Montador de postes.	5 a 10	Ecónomo	—
4 a 9	Estucador	A extinguir quando vagar.	5 a 10	Caixa	—
6 e 7	Mecânico de carros eléctricos	Electricista de rede subterrânea	5 a 10	Assentador-cortador	—
6 e 7	Electricista de rede aérea	Electricista de rede.	5 a 10	Visitador	—
4 a 9	Electricista de rede	Electricista de rede.	9	Desenhador tirocinante do 2.ºP	—
4 a 9	Telefonista	—	10	Encarregado de limpeza	Encarregado.
4 a 9	Fiel de armazém	—	10	Encarregado de armazém	Encarregado.
4 a 9	Canalizador	—	10	Encarregado de comércio	A extinguir quando vagar.
4 a 9	Vulcanizador	—	10	Encarregado de contínuos	Encarregado.
4 a 9	Calceteiro	—	10	Encarregado de entreposto	Encarregado.
6 e 7	Cobrador de tesouraria (**)	A extinguir.	10	Encarregado de barbearia	A extinguir quando vagar.
4 a 9	Estofador	—	10	Encarregado de guardas	Encarregado.
6 e 7	Apontador oficial	Apontador.	10	Encarregado de pedreiros calceteiros.	Chefe de equipa.
4 a 9	Apontador	—	10 e 11	Encarregado de refeitórios e bares.	Encarregado.
4 a 9	Empregado de balcão	—	10	Encarregado de telefonistas	Encarregado.
4 a 9	Guarda	—	10	Encarregado de relações públicas.	Encarregado.
5 a 9	Motorista TI	—	10 a 12	Técnico de serviços complementares.	—
6 e 7	Mecânico de madeiras	Carpinteiro.	10	Encarregado	—
5 a 9	Bilheteiro	—	9 a 11	Programador estagiário do 1.º ano.	—
5 a 9	Operador recepcionista-arquivista.	—	9 a 11	Analista de trabalho	—
8 e 9	Operador de registo de dados (**).	A extinguir.	11	Controlador técnico	—
8 e 9	Carpinteiro de moldes (**)	A extinguir.	11	Encarregado de subestação	Encarregado.
8 e 9	Fresador mecânico	A extinguir quando vagar.	10 a 13	Encarregado oficial	Chefe de equipa.
8 e 9	Torneiro mecânico	A extinguir quando vagar.	10 a 13	Chefe de equipa	—
8 e 9	Rectificador mecânico	A extinguir quando vagar.	11	Controlador TRC	—
8 e 9	Acabador de carroçarias	A extinguir quando vagar.	11 a 14	Desenhador	A extinguir quando vagar.
8 e 9	Serralheiro civil	A extinguir quando vagar.	11	Técnico de produção/manutenção.	—
8 e 9	Electricista bobinador	A extinguir quando vagar.	11 e 12	técnico TRC	—
8 e 9	Pintor construção civil equip.	Pintor.	10 a 12	Técnico administrativo (f)	—
5 a 11	Operador de máquinas de ferramenta.	—	12 a 14	Técnico assistente	—
8 e 9	Bate-chapas	A extinguir quando vagar.	11	Planificador	—
5 a 11	Acabador	—	11	Adjunto de secção técnica (**)	A extinguir quando vagar.
8 e 9	Mecânico auto	—	11	Instrutor	A extinguir.
			12 a 14	Programador estagiário + 3	Controlador TRC.
			9 a 13	Chefe de secção de comércio	—
			9 a 13	Agente de métodos	A extinguir quando vagar.
			12 a 14	Chefe de secção ou turno (e)	—

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

GR.AE	Categoria profissional	Nova categoria
12	Chefe de secção	Chefe de secção ou turno.
12	Chefe de turno.....	Chefe de secção ou turno.
12	Subchefe de secção administrativa.	A extinguir quando vagar.
9 a 13	Desenhador de estudos.....	—
11 a 15	Assistente técnico.....	—
12 a 14	Chefe de secção administrativa	—
13	Encarregado geral de armazéns (**).	A extinguir.
13	Operador psicotécnico estag. (**).	—
13	Operador de computador (**).	—
11 a 15	Técnico de segurança	A extinguir.
14	Chefe de subestação e rede...	Chefe de trabalhos.
14 a 16	Chefe de trabalhos (d)	—
14 a 16	Chefe de sector administrativo	—
14 a 16	Inspector-chefe	—
14 a 16	Chefe de tipografia	—
14 a 16	Chefe de secção de organização e métodos.	—
11 a 15	Assistente técnico de electrónica	—
11 a 16	Programador	—
11 a 16	Desenhador projectista	—
14 a 16	Chefe de secção de controlo de qualidade.	—
14 a 16	Gerente de cantina	—
11 a 15	Enfermeiro	—
14	Monitor (**)	A extinguir.
14	Operador psicotécnico (**)	A extinguir.
14 a 16	Secretário	A extinguir.
14	Chefe de operação (**)	Chefe de sector administrativo.
14	Correspondente-tradutor.....	A extinguir quando vagar.
15 e 16	Chefe de trabalhos O. M.	—
15 a 17	Chefe de serviços administrativos.	—
15 a 17	Analista de sistemas	—
15 a 17	Técnico de segurança-coordenador.	—
15 a 17	Enfermeiro-chefe	—
15	Chefe da sala de máquinas...	A extinguir quando vagar.
16	Coordenador de serviços administrativos.	Coordenador.
16	Coordenador de serviços de rede (c).	Coordenador.
16	Coordenador de produção industrial (c).	Coordenador.
16 a 18	Coordenador	—
16 a 18	Inspector-coordenador.....	—
16 a 18	Desenhador-coordenador	—
17 a 19	Coordenador de projectos	—
17 a 19	Chefe de relações públicas...	—
17 a 19	Tesoureiro (a)	—
17 a 19	Chefe de actividades gerais (b)	—
(*)	Chefe de transcrição de dados	A extinguir.
(*)	Akulheiro	A extinguir.
(*)	Assistente de relações públicas	A extinguir.
(*)	Copeiro	A extinguir.
(*)	Maçariqueiro	A extinguir.
(*)	Soldador por electroarco	A extinguir.
(*)	Técnico	A extinguir.
(*)	Orçamentista	A extinguir.
(*)	Chefe de secção de desenho	A extinguir.
(*)	Aprendiz	A extinguir.
(*)	Operador heliográfico	A extinguir.
(*)	Revisor de material de supermercado.	A extinguir.

(*) Extintas no AE de 1990.

(**) Extintas no AE de 1992.

(a) Inclui e substitui o chefe de serviço administrativo — TS.

(b) Inclui e substitui o chefe de serviço administrativo do economato geral.

(c) Inclui e substitui o adjunto de serviço técnico.

(d) Inclui e substitui o chefe de mecânicos.

(e) Inclui e substitui o adjunto de secção técnica.

(f) Inclui e substitui o escriváriu principal.

Acabador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de instalações e equipamentos, elementos mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, tubos condutores de combustível, ar, água ou vapor, andaimes ou similares para edifícios, caldeiras, conjuntos e componentes em chapa, madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas, plástico e outros materiais de carroçarias, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente medição, traçagem, corte e oxi-corte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, dobragem e moldagem, rebarbagem, desempanagem e colagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer em outras instalações da empresa. Procede à remoção, montagem e pintura de painéis, revestimentos e elementos de carroçarias, preparando e tratando as superfícies, protegendo-as, decorando-as ou reconstruindo-as utilizando para tal os processos adequados até ao acabamento final.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda, aperfeiçoia e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias. Faz estudos e propõe esquemas de optimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalho de desenhador planificador e apontador.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas.

Analista de trabalho. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, assinala, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Deverá possuir habilitações a nível do 9.º ano ou equivalente e conhecimentos de informática e microinformática.

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. Faz levantamentos ou inquéritos na oficina ou na rua e trata os elementos recolhidos de acordo com as normas que lhe são fornecidas. Pode desempenhar tarefas de operador recepcionista-arquivista e de telefonista.

Assentador cortador. — É o trabalhador que procede à montagem, conservação e reparação da via férrea, seus assentamentos, montagem e operações complementares, tais como limpeza, lubrificação, fundição, soldadura, corte e oxi-corte, oxi-acetileno e a termite,

rebarbação, limagem e pequena forjação. Manobra máquinas automáticas e semi-automáticas e procede ao assentamento provisório do pavimento.

Assistente técnico. — É o trabalhador, habilitado com o curso profissional técnico do ensino secundário oficial, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exige uma qualificação bem definida nas áreas de execução ou dos estudos.

Assistente técnico (de electrónica). — É o trabalhador com conhecimentos de electrónica, circuitos lógicos, digitais e de rádio que lhe permitem orientar e formar pessoal na montagem, reparação e prestação de assistência aos equipamentos eléctricos ou electronizados, como sejam, entre outros, radiotelefones, comandos de telessinalização e telecomando por rádio, instalações de antenas, aparelhos de telefones, instalações de som, máquinas obliteradoras, etc. Guia-se normalmente por esquemas de instruções de origem dos diversos equipamentos, normalmente em línguas estrangeiras, sugerindo as alterações que entenda necessárias ao melhor aproveitamento das mesmas, bem como organiza e regista todo o tipo de anormalidades.

Auxiliar. — É o trabalhador que, além de executar trabalhos indiferenciados, tais como limpeza, carga, transporte e descarga de volumes, auxilia profissionais qualificados para a sua valorização profissional, podendo, sempre que necessário, proceder a lavagem de peças, de viaturas e equipamentos, podendo ingressar na carreira a que está adstrito, ou outra da sua escolha, sempre que haja vaga, mostre aptidão para a mesma e tenha a qualificação e as habilitações necessárias.

Bilheteiro. — É o trabalhador que vende títulos de transporte e apura as suas existências, fornece informação ao público. Em posto móvel terá de conduzir a viatura.

Caixa. — É o trabalhador que recebe e confere receitas do tráfego e outras, prepara e efectua pagamentos de remunerações e outros, fornece títulos de transporte e verifica os existentes em poder dos cobradores e motoristas, apura as existências de títulos de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas. Para além disso procede a recebimentos e pagamentos diversos fora e dentro da empresa, efectua depósitos, podendo também proceder a transporte, recepção e distribuição de valores. Pode desempenhar actividade de escriturário desde que necessário e tenha a formação conveniente.

Calceteiro. — É o trabalhador que executa assentamentos definitivos de pavimentos e trata da sua conservação. Pode proceder ao assentamento de guias e lancis, assim como execução e assentamento de condutas e caixas de águas pluviais.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos de toda a espécie, solda tubos de chumbo, plástico e cobre, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais. Executa, aplica e repara caleiras, algerozes, rufos em chapa até 1,5mm e monta condutas de águas pluviais e saneamento.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramenta; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; toma o material a utilizar; executa a marcação das linhas e pontos necessários à realização do trabalho; fura, respiga, envazia e molda, para o que utiliza máquinas e ferramentas; tais como bedames, formões, cepos, serrotas e serras; monta (engrada) provisoriamente as partes componentes para se certificar da sua exactidão e faz correções, se for caso disso; cola as sambladoras, engrada definitivamente, apafusa, prega ou palmateia, sendo necessário; acaba a peça, afagando, raspando e dando lixa nas superfícies; cuida das suas ferramentas. Pode utilizar ferramentas mecânicas.

Chefe de actividades gerais. — É o trabalhador que, habilitado com o curso secundário oficial, coordena os diversos sectores da área social da empresa, designadamente bares e refeitórios, barbearias, lavandaria, dormitório e balneários. É o responsável pela gestão da produção e controlo da alfaiataria e da tipografia. Controla as acções de limpeza de toda a empresa, incluindo os serviços prestados por adjudicação. Estuda e aperfeiçoa as diversas técnicas destinadas à utilização do equipamento existente, bem como a sua renovação, tendo em vista um aproveitamento racional dos recursos humanos existentes na sua área de actuação.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que tem competência para coordenar, acompanhar, dirigir e controlar toda a actividade de uma equipa de trabalhadores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento dos espaços onde esta actua e pelos meios materiais e equipamentos colocados ao seu dispor. Executa tarefas próprias das categorias que chefia sempre que as funções de chefia lhe permitam. Em deslocação conduzirá a viatura.

Chefe de relações públicas. — É o trabalhador que organiza, dirige, organiza e desenvolve a realização de actividades de âmbito cultural dentro da empresa e apoia, sempre que possível, as iniciativas sócio-culturais dos trabalhadores, nomeadamente: acolhimento de empregados que entram para a empresa (organização do programa, acompanhamento, apoio inicial); caixa de sugestões (secretariado e apoio); combate ao alcoolismo (apoio às acções e divulgação de informações, resultados, etc.); jornal da empresa (organização, direcção e edição); centro de documentação (organização e apoio ao seu desenvolvimento); biblioteca (apoio ao seu desenvolvimento), fotografias/vídeo (arquivo); respigados (edição e distribuição); comemorações da celebração dos 25 anos ao serviço da empresa (organização); calendário e outras publicações internas (organização, edição e distribuição); museu (participação no respectivo grupo de trabalho interno, organização interna, visitas, etc.); recepções (organização e apoio); outras actividades enquadráveis nesta área.

Chefe da sala de máquinas. — É o trabalhador que processa o expediente da informática após despacho do chefe; coordena e supervisiona todas as actividades dos

sectores; zela pela suficiente documentação das informações em curso; assegura a manutenção, identificação, classificação e arquivo dos ficheiros; responsabiliza-se pela disponibilidade dos suportes de informação necessários aos trabalhos a executar; alerta qualquer mau funcionamento do equipamento e obtém a sua rápida reparação; organiza o plano de actividades e zela pela observância estrita dos prazos previstos; supervisiona a entrada de documentos e saída de trabalhos; controla a progressão dos trabalhos; assegura a eficiente ligação com o sector de estudos (análise/programação) em termos de serem prontamente resolvidas as desconformidades e anomalias observadas; organiza as verificações e correcções de trabalho e contabiliza os tempos de exploração, das avarias, das paragens e manutenção.

Chefe de secção/turno. — É o trabalhador que dirige, coordena, quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados quando afecto à área oficinais.

Chefe de secção administrativa. — É o trabalhador que dirige, coordena, executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores da sua secção administrativa, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve ter conhecimentos de informática e microinformática.

Chefe de sector administrativo. — É o trabalhador que dirige coordena, executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de um sector, cuja complexidade de funções seja justificativa daquela designação. É responsável pela gestão eficiente perante o seu superior hierárquico. Deve ter conhecimentos de informática e microinformática.

Chefe de secção de controlo de qualidade. — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos sobre o controlo de qualidade, experiência da função e conhecimentos sólidos de desenho técnico; é o conhecedor das formas de produção e ou conservação das várias áreas industriais; tem conhecimentos sobre a normalização e especificações técnicas; supervisiona e coordena, sobre o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de uma ou mais secções de controlo, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados. Elabora relatórios e regista periodicamente, sob formas diversas (fichas, mapas, gráficos, etc.), as actividades de uma ou mais secções à sua responsabilidade. Pode ser chamado a colaborar com uma equipa da engenharia da qualidade e pode desenvolver trabalhos de apoio a essa equipa.

Chefe de secção de organização e métodos. — É o trabalhador que supervisiona, coordena e, se necessário, executa, sob o ponto de vista técnico e disciplinar,

nar, a actividade de um gabinete de preparação ou de um núcleo de estudos de trabalho, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve promover e verificar a preparação, programação, distribuição, acompanhamento e conclusão dos trabalhos, incluindo a definição de novos métodos e fixação de tempos previstos, a manutenção em dia dos gráficos de cargas de cargas de trabalho e dos quadros de planificação, com vista a avaliar o volume de trabalho, a melhor forma de o distribuir e o seu progresso, bem como outros elementos estatísticos, além de todos os elementos referentes a custos e imputação.

Chefe de serviços administrativos. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e executa, 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 semelhantes. Deve ter conhecimentos de informática e microinformática.

Chefe de tipografia. — É o trabalhador que supervisiona e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade da tipografia nos seus diversos aspectos, entre outros, composição, impressão e encadernação, e por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Programa a produção e organiza a sequência das operações, de acordo com a ordem de entrada das facturas e obra ou as prioridades que lhe são manifestadas. Deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos e outros, relacionados com os serviços que lhe estão confiados.

Chefe de trabalhos. — É o trabalhador que supervisa e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de duas ou mais secções, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados. Quando adstrito ao serviço da rede, além de executar, coordena as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, selas, quadros e equipamentos ou aparelhagem necessária da rede aérea e subterrânea, de alta e baixa tensão.

Chefe de trabalhos de organização e métodos. — É o trabalhador que estuda, organiza, supervisiona, dirige, coordena e, se for necessário, executa, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, sob orientações do seu superior hierárquico, as actividades da sua área. Deve promover e verificar a preparação, programação, distribuição, acompanhamento e fecho dos trabalhos,

bem como propor sugestões quer de novos métodos quer na sequência das operações e das fases, quer na avaliação das necessidades, equipamentos, materiais e mão-de-obra disponíveis. Além de elaborar notas informativas e relatórios periódicos da sua responsabilidade, resolverá todos os problemas inerentes à área. Deverá ter conhecimentos de informática e microinformática.

Continuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição da correspondência e documentos ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares e de escritório de acordo com as suas habilitações.

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 acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico.

Controlador técnico. — É o trabalhador que verifica e determina, de acordo com as especificações técnicas, cartas de trabalho, normas, testes e resultados estatísticos, o estado, grau de tolerância ou duração de determinados componentes; detecta e assinala possíveis defeitos de montagem, de execução e acabamento. Dá indicações precisas à manutenção do que e como corrigir. Desempenha, nomeadamente, a função de eletromecânico sempre que tenha de reparar qualquer avaria. Pode coadjuvar um controlador de qualidade.

Controlador TRC. — É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação de oferta de transportes; dá boa prestação de serviço junto do público, actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação das necessidades de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Fiscaliza o cumprimento das normas técnicas estabelecidas e dos regulamentos em vigor, vigia o bom estado de conservação das vias de circulação, da via férrea, da linha aérea e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transporte; reparar, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dar assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torna conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos e na atitude em serviço. Pode também instruir o pessoal na parte de cobrança, na parte de condução de autocarros, troleicarros ou carros eléctricos.

Coordenador. — É o trabalhador que coadjuva o responsável pelos serviços, supervisionando a execução dos trabalhos no departamento em que se integra. Faz aplicar os métodos, preparações e normas previstos; propõe sugestões quer na organização e sequência das

operações e das fases, avalia as necessidades de equipamento, materiais e mão-de-obra disponíveis; resolve todos os problemas inerentes à execução, tendo em vista os processos de trabalho e tendo como objectivo prioritário o aumento da produtividade, o cumprimento dos prazos, a qualidade desejada; responde pela integridade das pessoas e instalações, zelando pelo cumprimento das normas de higiene e segurança. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial. Elabora notas informativas e relatórios periódicos sobre as actividades da sua responsabilidade. Em casos muito excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha uma comprovada prática profissional e uma grande experiência de chefia, devidamente reconhecida.

Coordenador de projectos. — É o trabalhador que coadjuva o responsável de um centro mecanográfico; colabora com esse responsável na concepção e apreciação de projectos novos, acompanhando o decorrer dos trabalhos e controlando a sua realização; aconselha os serviços utilizadores no decorrer dos lançamentos dos novos projectos; controla os desvios sofridos pelo projecto e propõe sugestões no desenvolvimento do trabalho e coordena uma ou várias equipas de trabalho, constituída por analistas e programadores.

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos a partir de elementos fornecidos ou por ele recolhidos e, segundo as orientações superiores, efectua cálculos para completar os elementos recebidos e consulta o responsável pelo projecto quando julga necessárias ou convenientes quaisquer alterações. Deve ser conhecedor de técnicas de CAD e possuir habilitações mínimas equivalentes ao 9.º ano, bem como ter conhecimentos de informática e microinformática.

Desenhador-coordenador. — É o profissional que desempenha funções de execução, de coordenação e de chefia e orienta um grupo de desenhadores, agente de métodos ou assistentes técnicos de diversas especialidades, de desenho manual ou de desenho assistido por computador. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico-industrial mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso profissional do ensino secundário oficial (ou equivalente). Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que segundo directivas, exerce a sua actividade nos domínios da profissão. Participa na execução das peças desenhadas relativas a anteprojectos ou projectos, elaborando e executando desenhos ou esquemas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução das obras ou outros traçados rigorosos com base em esboços, elementos de cálculo ou outras especificações, desenho de definição ou de concepção e indicações recebidas. Realiza ou interpreta cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo e orçamentos ou outros trabalhos. Detecta e procura resolver dificuldades de execução nos elementos recebidos, propondo soluções a adoptar. Aplica conhecimentos técnicos específicos, de regulamentação, de simbologia, de materiais

e técnicas de construção, fabricação, reparação ou de instalação que permitam uma leitura e utilização correctas do trabalho produzido. Deve ser conhecedor de técnicas de CAD, possuir habilitações mínimas equivalentes ao 9.º ano e saber manipular microcomputadores.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efectua os cálculos que, não sendo específicos de arquitectos, engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descriptivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores.

Desenhador tirocinante. — É o profissional, habilitado com o curso industrial ou equivalente, que proporciona idêntica preparação em desenho, que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz estágio. A sua preparação deve incluir a ferramenta CAD e manipulação em microcomputadores.

Distribuidor de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, podendo encarregar-se do seu transporte de um lado para o outro, dentro ou fora das instalações, com ou sem auxílio de meios de transporte, sem ter a seu cargo o controlo das existências das mesmas, mas fazendo os respectivos registo. Zela pela defesa e conservação dos materiais e ferramentas que lhe são confiadas.

Ecónomo. — É o trabalhador que requisita, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de cantinas, refeitórios e similares. Recebe os produtos e verifica se correspondem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os 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; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços do controlo, ou por quem for superiormente indicado; fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências teóricas; responsabilizando-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e a higiene de todos os locais do economato. Pode também preparar refeições frias de acordo com o peso estipulado para as mesmas, encarregando-se de as enviar aos serviços que as solicitem.

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, desmonta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção, de transformação, de rectificação de manobra e controlo de alta tensão, instalada em quadros eléctricos, subestações e posto de transformação, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas. Vigia e executa manobras ao funcionamento da instalação de alta tensão.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão. Pode desempenhar as funções de técnico de equipamento quando integrado num centro de apoio a instalações e equipamentos.

Electricista de rede. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede subterrânea, aérea ou de tracção eléctrica, dos traçados de alta tensão e respectivas ligações dos cabos de alimentação à rede subterrânea e à rede de tracção eléctrica. Monta linhas para telefones, intercomunicadores, relógios, telefones, sinalização e centrais. Pode vigiar e executar manobras ao funcionamento das instalações.

Electromecânico. — É o trabalhador que detecta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, eléctricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tracção mecânica e eléctrica, e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica, electricidade ou electrónica (entre estes, lubrificação, lavagem de peças, se necessário, corte, oxi-corte, etc.), quer nas oficinas quer no exterior. É também das suas funções a montagem e desmontagem de rodas ou outros componentes sempre que necessário para a execução das suas tarefas. Pode conduzir veículos, desde que o STCP lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Como habilitações mínimas deverá possuir o 9.º ano ou equivalente.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que abastece o balcão de diversos artigos, serve sandes, cafés, etc. Controla os artigos vendidos, fazendo os mapas de entrega de víveres e de receitas. Recebe os artigos e confere mediante os seus pedidos e guarda nos locais higiénicos os excedentes dos mesmos. Limpa o seu sector de serviço.

Encarregado. — É o trabalhador que além de executar, acompanha, distribui o trabalho e dirige, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, os trabalhadores que, sob a sua responsabilidade, exerçam tarefas profissionais orientadas para as mesmas finalidades. Responsabiliza-se pelo bom funcionamento dos espaços e dos meios materiais e equipamentos que lhe foram confiados. Conduz a viatura, quando tenha de deslocar a equipa ou os materiais.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja

tratamentos de todos os tipos, injecções, vacinações, massagens, immobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas.

Enfermeiro-chefe. — É o profissional que coordena e controla o trabalho de um grupo de enfermeiros e dirige os serviços de enfermagem respeitantes às várias especialidades.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado. Tira notas necessárias que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; lança documentos contabilísticos ou outros em terminal, consulta rotinas informáticas, analisa listagens e prepara a informação; emite ordens de pagamento, cheques, requisições e pedidos de compra; emite passes, procede a arquivo, prepara o envio de documentos contabilísticos a outros órgãos da empresa, bem como presta apoio técnico contabilístico a gabinetes de preparação e outras áreas da empresa; 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 os registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, tarefas com vista ao pagamento de salários, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode ainda assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes; prepara a documentação e licenças de forma que todas as viaturas se encontrem em condições legais de circulação; elabora horários para as viaturas e o pessoal. Pode desempenhar tarefas de caixa quando ligado a actividade de tesouraria.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o seu superior numa determinada função e se prepara para essa função.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições, artigos de

couro e outros, quer em componentes de veículos, quer em mobiliário ou outras estruturas metálicas. Pode executar operações de montagem inerentes à função.

Estucador. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e outros materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação, movimento e conservação das mercadorias e outros materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e regista; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Gerente da cantina. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços. Fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, procura resolver as divergências surgidas entre os utentes e o pessoal da equipa, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos, verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências.

Guarda. — É o trabalhador que vela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota o movimento de veículos e pessoas; recebe e orienta os visitantes.

Guarda-freio. — É o trabalhador que tem como função principal conduzir carros eléctricos (sobre carris) dentro das boas normas de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos.

Inspector. — É o trabalhador que tem como funções principais completar, orientar e controlar o serviço de controladores de tráfego, receita e condução. Avaliza, averigua, informa e propõe soluções sobre assuntos de serviço que sejam postos à consideração, por iniciativa própria ou por via hierárquica.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que tem como funções principais providenciar no sentido de dar soluções aos casos não previstos que afectem a exploração e que exijam resoluções de imediato, coordena e orienta, de acordo com as instruções recebidas, a actividade dos inspectores.

Inspector-coordenador. — É o trabalhador que coordena as actividades dos inspectores-chefes e inspectores; supervisiona e controla a execução dos programas e ou normas técnicas de tráfego superiormente definidas, bem como toda a actuação do pessoal da sua área de competência. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos excepcionais estas habilitações escolares poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha comprovada prática profissional e uma grande experiência de chefia devidamente reconhecida.

Instrutor de processos. — É o trabalhador que efectua todas as averiguações necessárias à instrução de

processos, sejam disciplinares de averiguações ou de outros tipos. Executa tarefas de escritório relacionadas com questões jurídicas; faz buscas de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreciação; ocupa-se de processos e correspondência relativa aos assuntos de que está incumbido; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos aos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas, depósitos, etc.; acompanha o andamento dos processos em nome da empresa; requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, executa trabalho de reparação, inspeção, montagem, desmontagem e afinação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos e electropneumáticos em qualquer tipo de viaturas, ascensores, elevadores ou outros equipamentos. Pode executar trabalhos de lubrificação, lavagem de peças e outros trabalhos complementares, quer nas oficinas quer no exterior. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de operações e normas.

Mecânico de carros eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas de componentes mecânicos e eléctricos de veículos de tracção eléctrica, ascensores, elevadores, ou outros equipamentos, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Mecatrónico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electrohidráulica, electricidade de correntes fortes e fracas e electrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, detecta avarias, repara, ensaiia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Preferencialmente deverá possuir habilitações a nível do 11.º ano e especialização nas respectivas áreas.

Montador de postes. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de postes destinados a tracção eléctrica e postes de alta tensão. Procede ainda a abertura e tapamento de trincheiras aquando da pesquisa de avarias em cabos subterrâneos. Aplica as de mãos de tinta necessárias à sua conservação.

Motorista SP. — É o trabalhador que tem como função principal conduzir autocarros e troleicarros, dentro das bôas normas de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos. Desempenha funções de cobrança e fiscalização como agente único e ainda funções de controlador CTR quando acompanhado por um destes profissionais. Excepcionalmente pode abastecer a viatura que tem a seu cargo e resolver pequenas avarias.

Motorista. — É o trabalhador que pode conduzir veículos ligeiros ou pesados, adstritos aos diversos departamentos, e sempre que necessário executa tarefas complementares nas áreas onde o serviço é prestado, tais como cargas e descargas, manuseamento do braço hidráulico, manobras com o carro torre, abastecimento e limpeza ou outras decorrentes do serviço a prestar.

Operador de máquinas-ferramenta. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, limadoras ou outras máquinas-ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamentos a ele distribuídos. Pode executar trabalho de rectificação e polimento de superfícies metálicas, com pequenas tolerâncias em máquinas de regularizar.

Operador recepcionista-arquivista. — É o trabalhador que organiza, controla e prepara todo o expediente para correio, processos, consultas médicas, etc. Arquiva ou recepciona todos os elementos recebidos, tira as notas necessárias nos ficheiros e regista; estabelece os contactos necessários entre os diversos departamentos administrativos e técnicos com vista à marcação e preparação de reuniões, encontros ou apresentações. Fotocopia, arquiva e retira dos arquivos documentos dos processos relativos à sua área. Desempenha algumas tarefas de escrivário quando orientado. Pode desempenhar as funções de telefonista e efectuar eventuais saídas ao exterior; pode desempenhar, quando ligado à área oficial, as funções de apontador.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa trabalhos, em betão e alvenarias, de construção, conservação, demolição, assentamento de canalizações e serviços de execução de guias. Pode executar acabamentos e revestimentos.

Pintor. — É o trabalhador que, por qualquer processo que lhe for presente, aplica as demões necessárias de pintura, envernizado ou polimento, programa e executa os trabalhos de retocagem e preparação das superfícies, prepara os elementos e utensílios de pintura, monta e desmonta os componentes ou acessórios dos equipamentos, das viaturas e das instalações a pintar, por forma a permitir a qualidade do acabamento final que lhe foi prescrita.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e CPN e de gráficos de barras (GANT), sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por

avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Faz preparação do trabalho e analisa os métodos, quando necessário.

Programador. — 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 sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara o ordinograma 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 computador).

Programador estagiário. — É o trabalhador que, no desempenho orientado das suas actividades de programação, adquire conhecimentos que lhe permitirão o acesso à categoria de programador.

Revisor-lubrificador. — É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas no STCP, encaminha os processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudança de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas do lavador e do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização.

Secretário de administração. — É o trabalhador a quem, entre outras, competem as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; fazer a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse à comissão administrativa, tomando notas em esteno-dactilografia, dactilografando e traduzindo ou retrovertendo; organizar e manter o arquivo da administração; secretariar as reuniões da administração e outras por incumbência desta; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras, procurações, assegurar o contacto da comissão administrativa com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; preparar elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografar documentos de carácter confidencial necessários à comissão administrativa.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, órgãos de máquinas, bombas centrifugadoras, cunhos e cortantes, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição e traçagem, operação com máquinas-ferramenta e ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebarbagem e outras da mesma natureza.

Soldador. — É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica e oxi-acetileno e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção. Inclui os estanhadores das linhas de montagem.

Subchefe de secção administrativa. — É o trabalhador que, além de executar, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de escritório.

Técnico administrativo. — É o trabalhador, habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

Técnico assistente. — É o trabalhador responsável pela execução de tarefas ou estudos de conteúdo ou exigências técnicas mais elevadas, maior complexidade e responsabilidade. Deverá possuir habilitações a nível do 11.º ano ou equivalente, bem como conhecimentos de informática e microinformática.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista ou mecânico que monta, desmonta, instala, calibra, repara, ensaiia, conserva, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros equipamentos eléctricos, electrónicos e mecânicos; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de equipamento. — É o trabalhador que monta, conserva, ajusta e repara equipamentos de apoio, tais como máquinas de lavar carroçarias e chassis, bombas de combustível, rede de ar comprimido, compressores, elevadores de viaturas, climatizadores, etc. Interpreta os esquemas de montagem e outras especificações técnicas; monta e instala os aparelhos e respectivos dispositivos de comando automático, de controlo, de protecção e segurança, os indicadores de pressão, de temperatura e de humidade; procede à cablagem e efectua ligações de alimentação entre quadros e respectivos aparelhos; põe a funcionar todo o conjunto para comprovar a montagem e detectar possíveis deficiências e avarias; procede às reparações necessárias e desmonta ou substitui, se for caso disso, determinadas peças de instalação.

Técnico de manutenção/produção. — É o trabalhador habilitado com o 9.º ano ou equivalente oriundo de qualquer categoria, integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa.

Técnico de manutenção da via e instalações. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, mesmo que de chefia, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra incêndios. Colabora na formação e sensibilização do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os accidentados graves internados.

Técnico de segurança/coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de vários técnicos de segurança. Analisa e resolve os assuntos de carácter técnico mediante os conhecimentos que possui ao nível do curso do ensino secundário oficial. Em casos mais excepcionais estas habilitações literárias poderão ser dispensadas desde que o trabalhador tenha comprovada prática profissional e experiência de chefia devidamente reconhecida.

Técnico de serviços complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, mesmo que de chefia, sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Técnico de telecomunicações. — É o trabalhador que monta, ensaiá, ajusta, instala, conserva e repara diversa aparelhagem electrónica, centrais telefónicas, instalações aéreas e subterrâneas de cabos ou linhas para telefones, intercomunicadores, computadores, relógios, radio-telefones, sinalização, etc., utilizando geradores de sinal ou outros aparelhos de medida e controlo para detectar deficiências de funcionamento dos respectivos circuitos. Procede ainda a ensaios e verificações das linhas, devendo aparar as árvores que apresentem ramações em contacto com a rede aérea, até onde o permita a altura do carro torre. Guia-se normalmente por esquemas e especificações técnicas.

Técnico TRC. — É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do ser-

viço, as funções de controlador TRC, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Telefonista. — É o trabalhador que estabelece ligações telefónicas e afazeres inerentes à operação de posições de comutação manual; recepciona e transmite chamadas através do aparelho radiotelefone; regista chamadas telefónicas. Quando ligado a um escritório pode desempenhar tarefas de operador recepcionista-arquivista e de apontador, se ligado às oficinas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que habilitado com o curso secundário oficial dirige os serviços de tesouraria, assumindo a responsabilidade pelos valores em cofre. Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias de segurança. Confere diariamente os valores em cofre pelos indicados no movimento de caixa. Orienta o atendimento ao público no âmbito da venda de títulos de transporte e coordena as tarefas de atendimento a fornecedores, visando todos os documentos para pagamento e recebimento. Planifica e dirige os trabalhos das várias bilheteiras de empresa. Coordena e controla a rede de revendedores.

Tipógrafo. — É o trabalhador que executa a composição, impressão, acabamento ou encadernação de todo o género de impressos, publicações ou outros trabalhos gráficos; conforme cada fase, recebe a denominação de compositor, impressor e encadernador.

Visitador. — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados, podendo coadjuvar o serviço de fiscalização da segurança social. Presta também serviços externos de assistência e de controlo antiálcool. Pode recolher elementos para orientação e averiguação junto de várias instâncias, serviços e pessoas, pode desempenhar tarefas de escrutário ou de caixa sempre que se enquadre num escritório.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa todos os tipos de vulcanização, todas as tarefas relacionadas com montagem, desmontagem, verificação e conservação de pneus, jantes e respectivos acessórios, revê os pneus no parque e substitui-os no parque e fora dele, aplica manchões a frio, calços para *châssis* e juntas para bombas de água e rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores.

Entrado em 22 de Janeiro de 1993.

Depositado em 22 de Janeiro de 1993, a fl. 182 do livro n.º 6, com o n.º 20/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o STCP — Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros — Aditamento ao AE entre o STCP e o Sind. do Pessoal do STCP e outros e ao AE entre o STCP e o Sind. Nacional dos Motoristas.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão reclassificados nas categorias previstas no anexo A do regulamento de carreiras profissionais e referidas no documento «Definição de funções».

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 14.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — Os cargos de chefia deverão ser desempenhados por trabalhadores dos diversos sectores profissionais e a sua escolha deverá recair sobre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a relações humanas, competência profissional e qualidades de coordenação.

2 — *(Eliminar.)*

3 — As nomeações competem ao conselho de gerência. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos do STCP.

4 — *(Eliminar.)*

- 5 —
6 —
7 —
8 —

Cláusula 16.^a

Formação profissional

- 1 —
2 —
3 —
4 — *(Eliminar.)*

5 — Compete ao STCP estabelecer os programas, o início e a duração dos cursos de formação.

- 6 —

Cláusula 20.^a

Estagiários

1 — Cumprindo com as condições de admissão, nomeadamente habilitações académicas e pareceres favoráveis nos exames psicotécnico e médico, os estagiários poderão ascender à categoria profissional a que se candidataram, desde que tenham avaliação de desempenho positiva e contem como tempo de estágio o prescrito para a carreira.

2 — *(Eliminar.)*

3 — *(Eliminar.)*

4 — *(Eliminar.)*

Cláusula 21.^a

Acesso a níveis superiores

1 — Os trabalhadores do STCP que concluam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão. A passagem à nova categoria, só se efectivará desde que cumpram as condições da cláusula 20.^a, tenham parecer favorável do orientador do estágio e seja homologada pelo conselho de gerência.

Cláusula 74.^a

Trabalhadores qualificados

(Eliminar.)

Porto, 31 de Julho de 1992.

Pelo Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Janeiro de 1993.

Depositado em 22 de Janeiro de 1993, a fl. 182 do livro n.º 6, com o n.º 22/93, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 1, de 8 de Janeiro de 1993, veio publicado o contrato colectivo de trabalho em epígrafe, que, por lapso, não continha a cláusula 31.^a-A.

Assim, a p. 8, entre a cláusula 31.^a e a cláusula 93.^a, deve ser incluída a referida cláusula, nos seguintes termos:

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação, no valor de 150\$ por cada dia de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Outubro de 1992.

2 — Mantém a redacção vigente.

AE entre os Telefones de Lisboa e Porto (TLP), S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 37, de 8 de Outubro de 1992, o AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 2629 onde se lê «anexo VI [...], artigo 1.^º [...], quadro do pessoal executivo, agrupamento C, nível de progressão 1 — 72 250\$00» deverá ler-se «[...] agrupamento C, nível de progressão 1 — 75 250\$00»; na mesma página e mesmo quadro, onde se lê «[...] agrupamento G, nível de progressão 3 — 91 660\$00» deverá ler-se «[...] agrupamento G, nível de progressão 3 — 97 660\$00», e na mesma página e mesmo quadro, onde se lê «[...] agrupamento H, nível de progressão 3 — 91 660\$00» deverá ler-se «[...] agrupamento H, nível de progressão 3 — 97 660\$00».