

# Boletim do Trabalho e Emprego

5

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 130\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 50

N.º 5

P. 425-554

8-FEVEREIRO-1983

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos ....

Pág. 427

#### Portarias de extensão:

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....

428

PE do CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....

428

PE do CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros .....

429

PE do CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros .....

430

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros .....

431

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Chaves e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança .....

431

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outras e o Sind. da Actividade Cinematográfica e outros .....

432

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém .....

433

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e o SIND-HAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros .....

433

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda .....

433

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros .....

434

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retailistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria .....

434

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros .....

434

Convenções colectivas de trabalho:	Pág.
CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros — Alteração salarial .....	435
CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares .....	435
CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial .....	455
ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Selecionadas, L. <sup>da</sup> , e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Alteração salarial e outras .....	457
AE entre Metropolitano de Lisboa, E. P., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros — Alteração salarial e outras .....	465
AE entre a EPAL — Empresa Pública das Águas Livres, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Lisboa e outros .....	471
Acordo de adesão entre os TLP — Empresa Pública dos Telefones de Lisboa e Porto e o Sind. Independente dos Médicos ao AE entre aquela empresa e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. <sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 1981) e à alteração salarial ao AE entre a mesma empresa e o Sind. dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Dist. de Lisboa e outros ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. <sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1982) .....	552
Acordo de adesão entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao AE entre aquela empresa e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros .....	552
AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins e outro — Constituição da comissão paritária .....	553
AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Constituição da comissão paritária (rectificação) .....	553

#### 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

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos

O sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos encontra-se abrangido por uma PRT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, tendo a respectiva tabela de remunerações sido actualizada pelas PRTs publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1979, e 12, de 29 de Março de 1981.

Considerando que as associações sindicais representativas dos trabalhadores do mencionado sector de actividade requereram, ao abrigo do artigo 11.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a revisão da respectiva tabela salarial;

Considerando que se encontram preenchidos os requisitos legais para a pretendida revisão salarial, bem como a mesma se justificar por razões de justiça sócio-laboral;

Considerando que a inexistência de associação representativa das oficinas de conserto e engraxadoraria mantém o condicionalismo que determinou o recurso à via administrativa para a regulamentação colectiva do sector:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

#### BASE I

##### (Âmbito)

A presente portaria aplica-se a todas as entidades patronais que, no continente, exerçam, em simultaneidade ou isoladamente, as actividades de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, com as profissões e categorias previstas no anexo I.

#### BASE II

##### (Remuneração do trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são garantidas as remunerações mínimas mensais fixadas na tabela salarial constante do anexo I, a qual produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser pagos em tantas prestações mensais quantos os meses de retroactividade.

#### BASE III

##### (Enquadramento das profissões em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões

previstas na presente portaria são enquadradas, em níveis de qualificação, de acordo com o anexo II.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 26 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaya Gonçalves*.

#### ANEXO I

##### Tabela de remunerações mínimas

Profissões e categorias profissionais	Remunerações
Operário especializado de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele .....	15 800\$00
Operário de reparação de calçado:	
De 1.º .....	15 300\$00
De 2.º .....	14 500\$00
Operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos:	
De 1.º .....	14 700\$00
De 2.º .....	13 900\$00
Pré-operário:	
Do 2.º ano .....	11 800\$00
Do 1.º ano .....	11 100\$00
Aprendiz:	
Do 2.º ano .....	7 900\$00
Do 1.º ano .....	7 200\$00

#### ANEXO II

##### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Profissões
5 — Profissionais qualificados:	Operário especializado de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele.
5.3 — Produção .....	Operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos. Operário de reparação de calçado.

##### Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:	
A.3 — Praticantes da produção .....	Pré-operário.
A.4 — Aprendizes da produção .....	Aprendiz.

## **— PORTARIAS DE EXTENSÃO**

### **PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 28, de 29 de Julho de 1982, foram publicadas alterações ao CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Gráfica e Imprensa e outros.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, nela se podem filiar e possuem ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, igualmente, na área da convenção, trabalhadores das categorias profissionais nela previstas, não inscritos nas associações sindicais outorgantes, que se encontram ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal signatária;

Considerando, por outro lado, a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no mesmo sector económico dentro da área da convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 31, de 21 de Agosto de 1982, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 41, de 8 de Novembro de 1982, o aviso exigido pelo n.<sup>o</sup> 5 do artigo 29.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>o</sup> 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.<sup>o</sup> 1 do artigo 29.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>o</sup> 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

#### **Artigo 1.<sup>º</sup>**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Federação dos Sindicatos das Tra-

balhadores das Indústrias de Celulose, Gráfica e Imprensa e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 28, de 29 de Julho de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas em qualquer associação patronal do sector, exerçam, no território do continente, actividade económica enquadrável no âmbito estatutário da associação patronal outorgante e que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 28, de 29 de Julho de 1978, sejam classificadas nos grupos II, III e IV, e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas naquela convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas na associação patronal mencionada no número anterior e trabalhadores inscritos em sindicatos que com aquela tenham celebrado outras convenções colectivas para a mesma actividade económica.

3 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### **Artigo 2.<sup>º</sup>**

A presente portaria entrará em vigor nos termos previstos na lei, produzindo a tabela salarial efeitos a partir de 1 de Setembro de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 18 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, Joaquim Maria Fernandes Marques. — O Secretário de Estado da Indústria, Alberto António Justiniano.

### **PE do CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 36, de 29 de Setembro de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica aos trabalhadores que se encontram filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando, por outro lado, a necessidade de uniformizar as condições de trabalho a nível de empresas;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1982, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1982, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissio-

nais nele previstas que, não se encontrando inscritos nas associações sindicais signatárias da convenção, se encontrem ao serviço de empresas inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas contratuais que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

A presente portaria entrará em vigor nos termos previstos na lei, produzindo a tabela salarial efeitos a partir de 1 de Setembro de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 18 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, Joaquim Maria Fernandes Marques. — O Secretário de Estado da Indústria, Alberto António Justiniano.

---

### PE do CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular (AEEP) e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outros.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, no sector, de entidades patronais não filiadas na associação outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção colectiva de trabalho inscritos nos sindicatos signatários ou sem filiação sindical;

Considerando a existência, no sector, de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não inscritos nos sindicatos signatários ou outros representativos dos trabalhadores do sector;

Considerando ainda a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector do ensino particular e cooperativo;

Considerando, finalmente, o parecer favorável do Governo Regional dos Açores e a posição do Governo Regional da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela

publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, e ponderadas as oposições deduzidas:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Educação e Administração Escolar e do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino particular (AEEP) e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, são tornadas extensivas às entidades patronais não filiadas na associação patronal signatária que, na área de aplicação da convenção colectiva de trabalho, exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquele previstas inscritos nos sindicatos outorgantes ou sem filiação sindical, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos outorgantes ou outros representativos de trabalhadores do sector ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal

signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade por esta abrangida.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria, no continente, entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1982.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira serão determinadas por despacho dos respectivos Governos Regionais, a publicar no *Jornal Oficial* das regiões.

Ministérios da Educação e do Trabalho, 26 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado da Educação e Administração Escolar, *João de Deus Pinheiro*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

### PE do CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular (AEEP) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, no sector, de entidades patronais não filiadas na associação outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção colectiva de trabalho inscritos nos sindicatos signatários ou sem filiação sindical;

Considerando a existência, no sector, de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não inscritos nos sindicatos signatários ou outros representativos dos trabalhadores do sector;

Considerando ainda a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector do ensino particular e cooperativo;

Considerando, finalmente, o parecer favorável do Governo Regional dos Açores e a posição do Governo Regional da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1982, ao qual não foi deduzida oposição:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Educação e Administração Escolar e do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular (AEEP) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1982, são tornadas extensivas às entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, na área de aplicação da convenção colectiva de trabalho, exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquele previstas inscritos nos sindicatos signatários ou sem filiação sindical, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos outorgantes ou outros representativos de trabalhadores do sector ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade por esta abrangida.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria, no continente, entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1982.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da

Madeira serão determinadas por despacho dos respectivos Governos Regionais, a publicar no *Jornal Oficial* das regiões.

Ministérios da Educação e do Trabalho, 26 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado da Educação e Administração Escolar, *João de Deus Pinheiro*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

---

## PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, foi publicada a alteração salarial ao CCT para o sector do calçado, malas e afins, celebrada entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros.

Considerando que a referida alteração apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores inscritos nas associações outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pelas aludidas alterações e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para as indústrias de calçado, malas e afins;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1982, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

## Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração ao CCT para o sector do calçado, malas e afins, celebrada entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Federação dos Sindicatos dos Tra-

balhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade no continente e que não se encontrem inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;
- b) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais que exerçam a sua actividade no continente e se encontrem inscritas na associação patronal signatária.

## Artigo 2.º

A tabela salarial, tornada aplicável pela presente portaria, produzirá efeitos desde 1 de Julho de 1982, podendo os encargos resultantes de retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Ministério do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 28 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

---

## PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Chaves e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Comercial de Chaves e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de

Escrítorio e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança (alteração salarial).

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre

entidades patronais e trabalhadores representados pelas organizações outorgantes;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados não filiados nas associações signatárias;

Considerando, finalmente, a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito da aplicação da convenção;

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 respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1982, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Comercial de Chaves e outras associações comerciais dos distritos

de Vila Real e Bragança e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e não filiados no sindicato outorgante.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial, tornada aplicável pela presente portaria, produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 26 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaya Gonçalves*.

### Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outras e o Sind. da Actividade Cinematográfica 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 eventual extensão da alteração salarial acordada entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outras e o Sindicato da Actividade Cinematográfica e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 21 de Agosto de 1982.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo 29.º, tornará a convenção extensiva:

- a) Às entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área e âmbito da convenção e não sejam

filiadas nas associações patronais signatárias e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais abrangidas pela referida convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém**

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 PE do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1983, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais que no distrito de Santa-

rém prossigam a actividade económica regulada não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, não filiados no sindicato outorgante, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º pode ser deduzida oposição fundamentada, no âmbito previsto neste aviso, nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

---

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros**

Nos termos do n.º 5 e para 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 eventual emissão de uma PE da convenção mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a referida convenção extensiva a todos os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de empresas inscritas na Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda**

Nos termos do n.º 5 e para 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 eventual emissão de uma PE da alteração salarial em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1983.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a referida convenção apli-

cável a todas as entidades patronais que não estando filiadas nas associações patronais outorgantes exerçam, na área da convenção, a actividade económica regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias e não filiados no sindicato outorgante.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte Centro e outros, nesta data publicadas a todas as entidades patronais não filiadas na

associação outorgante que, na área da sua aplicação, exerçam a actividade regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais representadas pela associação patronal outorgante que não se encontrem filiadas nos sindicatos outorgantes.

---

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das disposições do CCT entre a Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1983, a todas as entidades patronais não filiadas nas associações outorgantes que, na área de aplicação da convenção,

exerçam a actividade regulada, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos na associação sindical outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e também às entidades patronais e trabalhadores deste sector económico e profissional que exerçam a sua actividade nos concelhos do distrito de Leiria não abrangidos na área da convenção em que não existam associações patronais.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros**

Nos termos do n.º 5 e para 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CTT mencionado em título, nesta data publicado.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas

na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade na área da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais pela referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nos sindicatos signatários.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros — Alteração salarial

### Tabela salarial

Mestre de oficina ou encarregado .....	18 800\$00
Torneiro de 1. <sup>a</sup> e construtor de tonéis e balseiros .....	18 000\$00
Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	16 500\$00
Serrador de 1. <sup>a</sup> .....	16 400\$00
Mecânico de tanoaria ou operário de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	16 400\$00
Mecânico de tanoaria ou operário de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	15 000\$00
Serrador de 2. <sup>a</sup> e barrileiro .....	15 000\$00
Mecânico praticante .....	12 800\$00
Trabalhador não diferenciado .....	12 800\$00
Aprendizes:	
Do 3. <sup>o</sup> ano .....	9 600\$00
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	8 400\$00
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	7 800\$00
De 14 a 15 anos .....	6 600\$00

A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983.

Porto, 7 de Janeiro de 1983.

Pela Associação dos Industriais de Tanoaria do Norte:

(Assinuras ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Bebidas de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Janeiro de 1983, com o registo n.º 28/83, do livro 3, página 54, nos termos do artigo 24.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Âmbito)

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço, representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Vigência)

1 — O presente CCT entra em vigor após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo prazo mínimo fixado na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas terá, nos termos da lei, um prazo de vigência de 1 ano.

3 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos retroactivos a partir de 29 de Janeiro de 1983.

4 — Os efeitos retroactivos da tabela de remunerações mínimas a 29 de Janeiro de 1983 não terão reflexos em quaisquer cláusulas com expressão pecuniária.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### (Denúncia)

1 — O presente contrato não pode ser denunciado antes de decorridos 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas, respectivamente, nos n.os 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — A denúncia do contrato deverá ser acompanhada da proposta, sob pena de não ter validade.

3 — As entidades destinatárias da proposta devem responder nos 30 dias seguintes à recepção daquela.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Definição de categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados, nos termos do disposto no n.º 1 desta cláusula, no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Atribuições de categorias)

1 — A atribuição de categorias e classes aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.

3 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas nos grupos a que correspondem, através da comissão paritária prevista na presente convenção.

4 — As definições das categorias omissas serão feitas, obrigatoriamente, a requerimento dos organismos abrangidos ou de qualquer trabalhador interessado, através do seu sindicato.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Condições de admissão)

1 — É de 14 anos a idade mínima de admissão, salvo condições expressas no anexo I.

2 — Os postos de trabalho vagos na empresa serão prioritariamente preenchidos por trabalhadores dessas empresas, desde que possuam, para o efeito, as competentes habilitações técnicas e literárias, com preferência, em igualdade de competência, pelos candidatos de maior antiguidade na empresa.

3 — Quando se verificarem admissões, as empresas consultarão a lista de trabalhadores desempregados nos serviços de colocação dos sindicatos e do Serviço Nacional de Emprego.

4 — A admissão do trabalhador a título experimental é feita pelo período de 15 dias.

5 — Findo o período referido no n.º 4, o trabalhador considera-se efectivo desde a data da admissão.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Exames médicos)

1 — Antes da admissão de trabalhadores as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Documento de admissão)

1 — No acto da admissão as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento, assinado por pessoa que obrigue a empresa, do qual constem categoria profissional, classe ou grau, vencimento, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas.

2 — As empresas comprometem-se a enviar ao sindicato respectivo, no prazo de 8 dias após o período experimental, uma cópia do documento acima referido, juntamente com a identificação do trabalhador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Readmissão)

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não importará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão, salvo no caso de o acto de demissão ser de iniciativa do trabalhador e sem justa causa.

3 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido logo que haja vaga na sua anterior profissão e categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o

período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deve celebrar com o substituto, contrato de trabalho a prazo, de acordo com a lei que vigorar sobre a matéria.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deve a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, se tiver cessado o seu contrato de trabalho a prazo.

4 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria do substituído durante o impedimento deste.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do estipulado no n.º 1 desta cláusula tem direito a uma indemnização de 50 % da retribuição mensal por cada trimestre cumprido, logo que sejam dispensados os seus serviços.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, com carácter de regularidade e ou permanência, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a 3 meses seguidos, será o substituto integrado na categoria e classe inerente às funções para que foi chamado, salvo nos casos em que o titular do lugar tenha sido convocado para prestar serviço militar obrigatório ou esteja impedido por acidente de trabalho, doença prolongada ou situação equiparável, mantendo nestes casos apenas o direito à remuneração.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com funções de chefia)

1 — As chefias consideradas são aquelas que constam do anexo I.

2 — Constituem cargos de chefia a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais os seguintes: sector oficial ou fabril — chefe de equipa e encarregado; sector administrativo — tesoureiro, chefe de secção, divisão ou serviços; sector comercial — chefe de vendas, caixeiro-encarregado ou chefe de secção; outros sectores — encarregado de armazém.

3 — Os cargos de chefia passarão a ser desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa, tendo em atenção os trabalhadores a ele subordinados.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Promoções ou acessos) -

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado. As promoções automáticas verificar-se-ão conforme o anexo II.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Densidades)

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as proporções previstas nos respectivos quadros de densidades.

2 — É vedado às entidades patronais fazer parte dos quadros de densidades.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Reconversão profissional)

1 — A entidade patronal obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por acidente de trabalho ou doença profissional, se incapacitem parcialmente ou cujas funções tenham sido tonadas injustificadas.

2 — Da reconversão não podem resultar baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

3 — Quando a reconversão se não traduz em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua categoria profissional.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Quadro de pessoal das empresas)

1 — Constituem o quadro permanente das empresas todos os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCT, se encontrem ao seu serviço com carácter de efectividade e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — Todos os trabalhadores admitidos a título provisório ou a prazo vencerão as remunerações estipuladas no anexo III, correspondentes às categorias para que foram contratados, e terão direito a todas as regalias previstas nesta convenção.

a) Salvo desinteresse do trabalhador, dar-se-á preferência à admissão de trabalhadores da região que já tenham sido eventuais na empresa, sempre que esta recorra a este tipo de trabalho.

3 — A entidade patronal deverá elaborar os mapas de pessoal de acordo com a lei e enviá-los às entidades a quem, por lei, estiver obrigada.

4 — Os mapas de pessoal deverão conter os elementos previstos na lei e estar afixados nas condições e pelo prazo estipulado legalmente.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### A – Disposições gerais

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### (Deveres dos trabalhadores)

- 1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.
- 2 — Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas com o interesse e a diligência devidos.
- 3 — Obedecer às ordens legítimas dadas por responsáveis hierarquicamente superiores.
- 4 — Ter para com os demais trabalhadores as atenções e respeito que lhes sejam devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhe sejam solicitados.
- 5 — Zelar pelo bom estado de conservação das instalações da empresa e da ferramenta e material que lhe estiver confiado.
- 6 — Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.
- 7 — Comparecer ao serviço com assiduidade.
- 8 — Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, sejam eles trabalhadores ou elementos dos corpos sociais da empresa, desde que o trabalhador tenha conhecimento dessa qualidade.
- 9 — Não prestar falsas declarações sobre justificação de faltas.

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### (Deveres das entidades patronais)

- 1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.
- 2 — Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.
- 3 — Não afectar o trabalhador a tarefas não compreendidas na sua categoria profissional sem que para tal tenha dado o seu acordo, que será reduzido a escrito se a situação se prolongar para além do tempo correspondente a 1 dia de trabalho.
- 4 — No entanto, a referida afectação poderá ter lugar com carácter provisório em casos de falta de trabalho no seu posto para os quais a entidade patronal de forma alguma haja concorrido, devendo esta arranjar colocação ao trabalhador numa das profissões correspondentes ao seu grupo salarial.
- 5 — Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais e trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social, criadas ou a criar, para o exercício normal dos seus

cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.

6 — Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

7 — Prestar aos sindicatos, sempre que lhes sejam solicitados, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

8 — Indicar para lugares de chefia ou coordenação trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, conforme o disposto no n.º 3 da cláusula 12.<sup>a</sup>

9 — Proceder aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviar aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações, acompanhado dos mapas mensais do pessoal.

10 — Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivos da empresa sempre que estes o solicitem.

11 — Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

12 — Submeter, a expensas suas, todos os trabalhadores ao seu serviço a exame médico, pelo menos uma vez por ano, para detecção de doenças profissionais ou outras.

###### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido às empresas:

- 1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce todos os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma, directa ou indirecta;
- 3) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo a pedido expresso do mesmo e com parecer favorável das comissões de trabalhadores ou sindicais ou intersindicais ou delegados sindicais e respectivo sindicato;
- 4) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>;
- 5) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- 6) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 7) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o pro-

- pósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 8) A prática do *lock-out*;
  - 9) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho)

1 — As entidades patronais podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho, mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento, se houver acordo do trabalhador.

2 — No caso de não haver acordo do trabalhador por a transferência lhe causar prejuízos sérios, o trabalhador poderá rescindir o contrato invocando justa causa.

3 — Não havendo o acordo do trabalhador e se a transferência lhe não causar prejuízos sérios, a entidade patronal poderá rescindir o contrato invocando, ela, justa causa.

4 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 — No caso em que a transferência implique a mudança de residência do trabalhador, este terá também direito ao pagamento de:

- a) Despesas de viagem dos membros do agregado familiar e transporte de mobília;
- b) Um subsídio a ser pago na data da transferência no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ou, no mínimo, 20 000\$, para ocorrer aos encargos de instalação da nova residência.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais da mulher)

São assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos especiais:

- 1) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto ou aborto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e, como tal, confirmadas pelo seu médico assistente, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados. Têm de ser imediatamente transferidas para locais que não as prejudiquem (sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria);
- 2) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias. No caso de a trabalhadora não ter ainda direito a subsídio da Previdência, a empresa pagará um subsídio equivalente;
- 3) Os 90 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias antes do

- parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;
- 4) 2 períodos de meia hora, ou 1 só de 1 hora, por dia, às mães que tenham filhos cuja idade seja inferior a 1 ano, sem perda de vencimento, para prestar assistência àqueles;
  - 5) Dispensa de comparência ao trabalho durante 2 dias por mês, sem perda de retribuição, desde que apresente justificação médica;
  - 6) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Novas áreas de trabalho)

1 — A empresa não pode transferir qualquer trabalhador com as categorias indicadas no n.º 2 desta cláusula para outra zona de actividade, a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa转移ência.

2 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, as áreas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor, vendedor especializado, promotor de vendas, prospector de vendas e inspector de vendas.

3 — Toda e qualquer alteração das áreas de trabalho concederá ao trabalhador, salvo o disposto no n.º 1, o direito de exigir da empresa a retribuição média mensal auferida à data da respectiva alteração.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores menores)

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos é proibida a prestação do trabalho nocturno.

2 — É obrigatório o exame médico semestral.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Direito à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — A comissão sindical ou intersindical de empresa é constituída por delegados sindicais.

3 — É vedado às entidades patronais opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções.

4 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão.

5 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões. Competirão aos trabalhadores decidirem das pessoas que podem assistir e participar nestas reuniões.

6 — A constituição, número, designação e destinação dos delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais de empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

7 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores.

8 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — A cada delegado sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de 120 horas.

2 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de 48 dias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Cedência das instalações)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 50 trabalhadores a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções e, sempre que possível, a título permanente.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 50 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes por ambas as partes.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, ficando assegurados os serviços de carácter urgente, durante o horário normal de trabalho, até um perío-

do máximo de 18 horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 24 horas, da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores.

### B — Comissão sindical ou intersindical de empresa

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Competência e poderes)

1 — Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutem sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob as condições de trabalho ou quaisquer outros que os afectem.

2 — Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares.

3 — Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

4 — Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

5 — A comissão sindical ou intersindical de empresa, sempre que o ache necessário, pode utilizar o concurso de técnicos, devidamente credenciados pelos sindicatos, para o concreto exercício dos poderes que lhe são conferidos no número anterior.

6 — Para o desempenho das suas funções poderão os membros da comissão circular livremente no interior da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — A comissão sindical ou intersindical de empresa reúne com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores, através de comunicados distribuídos e afixados na empresa, com a antecedência mínima de 24 horas.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa, no prazo máximo de 24 horas.

4 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal.

5 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, embora sem direito a voto.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será distribuído de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a 45 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados. Exceptua-se o regime de trabalho de turnos e ou laboração contínua que se encontra expresso na cláusula 34.<sup>a</sup>

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3 — Os trabalhadores de transportes terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, com obrigatoriedade do parecer do sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo de trabalho referido neste número será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Os trabalhadores de transportes têm direito a um descanso de, no mínimo, 10 horas consecutivas no decurso das 24 horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Desde que a natureza das funções o justifique, aos trabalhadores poderá ser concedida isenção de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais e prévio acordo do trabalhador e parecer obrigatório da comissão sindical ou comissão de trabalhadores ou, na sua falta, do sindicato.

2 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial igual à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho extraordinário por dia.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Redução do horário para os trabalhadores-estudantes)

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho, de modo que entre o termo deste e o início das aulas haja um intervalo de 2 horas.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

3 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador e do sindicato.

4 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento no ano escolar.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 50%, salvo serviço de turno.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de turnos e ou laboração contínua têm horário de rotação periódica, o que significa que só após os respectivos dias de descanso semanal os trabalhadores mudam de turnos.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. No que se refere, porém, aos sectores de laboração contínua, na falta de acordo quanto à escala a adoptar, aplicar-se-á a constante do anexo a este contrato.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- a) Para o regime em 3 turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 3700\$;
- b) Para o regime em 3 turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 3150\$;

- c) Para o regime em 2 turnos rotativos (abrange total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 2850\$;
- d) Para o regime em 2 turnos rotativos, o subsídio é de 2050\$;
- e) Estes subsídios não são aplicados na parte correspondente às faltas que motivem perda de remuneração.

4 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora por turno para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

5 — Exceptua-se do disposto no número anterior o trabalho em regime de 2 turnos que abrange o período das 0 às 8 horas, ao qual se aplica o n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

6 — As empresas poderão, sempre que necessário, aumentar ou diminuir o número de turnos, sendo sempre ouvidas as comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais ou os sindicatos.

7 — Os trabalhadores que exerçam funções em regime de laboração contínua não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos.

Na circunstância de a rendição não se verificar à hora prevista, a entidade patronal deverá promover o mais rapidamente possível a sua substituição.

Neste caso aplicar-se-á o previsto no n.º 9 desta cláusula quanto a antecipações e prolongamentos e ainda o disposto nos n.os 1 e 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>, no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup> e na cláusula 37.<sup>a</sup>

8 — O horário de trabalho para turnos não poderá ser superior à média de 42 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

*Nota.* — As partes acordaram que o regime previsto no corpo desta cláusula não se aplica às empresas onde, à data da entrada em vigor deste contrato, se praticam horários de duração superior, em regime de turnos, com consequência de processos tecnológicos e que se encontram ligados ao regime de laboração contínua.

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário 4 ou mais horas além do seu período normal de trabalho terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio de valor até 120\$.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal.

2 — Só em caso de imperiosa necessidade poderá ser prestado trabalho extraordinário, mas sempre de acordo com os trabalhadores abrangidos.

3 — Quando o trabalhador prestar 4 ou mais horas consecutivas de trabalho extraordinário terá direito a retomar o trabalho normal 12 horas após o

termo do período anterior, sem prejuízo da sua retribuição normal.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito à retribuição especial de 50 % de acréscimo para a primeira hora, 75 % para a segunda hora e 100 % para as seguintes.

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição até ao limite de 135\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

3 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho extraordinário fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho terá direito ao pagamento de uma hora extraordinária, além da remuneração correspondente ao tempo de serviço efectivamente prestado.

*Nota.* — A hora atrás referida será paga com acréscimo de 50 % e não conta para efeitos do n.º 1 desta cláusula.

2 — As despesas de deslocação em que o trabalhador incorra em consequência da prestação de trabalho extraordinário serão sempre suportadas pela entidade patronal.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado)

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a 150 % sobre a sua retribuição normal, além desta.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a 4 horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a descansar 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes, à sua escolha.

4 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapasse 4 horas, terão os trabalhadores direito ao estipulado na cláusula 68.<sup>a</sup>

5 — a) O trabalhador que, em virtude da sua escala de serviço de turnos, inicie o seu período normal de trabalho num dia e o termine apenas no dia seguinte, sempre que este último dia seja feriado, terá direito a 200 % sobre a retribuição normal, além desta, relativamente ao número de horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mesmo dia feriado, sem direito ao estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de laboração contínua têm direito a 200 % sobre a sua retribuição normal, além desta, pelo trabalho prestado em dia feriado, sem direito ao estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Generalidades)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito, regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista no anexo III deste contrato.

3 — É vedado à entidade patronal a adopção dos regimes de retribuição à peça ou a prémio, salvo acordo do trabalhador e parecer do respectivo sindicato.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Documento, data e forma de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto de pagamento da retribuição um documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, número de sócio do sindicato, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das horas de trabalho extraordinário, descontos e montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal de trabalho diário, devendo o pagamento ser efectuado no local onde o trabalhador preste a sua actividade.

3 — A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

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

RM = Retribuição mensal.

HS = Número de horas de trabalho semanal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 600\$ por cada 3 anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de 5 diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

2 — A contagem das diuturnidades faz-se a partir de 1 de Setembro de 1976.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição. Este subsídio será obrigatoriamente pago até ao dia 15 de Dezembro e abrange o trabalho a prestar até ao dia 31 do mesmo mês.

2 — No caso de ter menos de 12 meses de serviço efectivo, bem como no caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à fracção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar e os que se encontrem ausentes por doença profissional ou acidentes de trabalho têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço, sem prejuízo do expresso nos números anteriores.

4 — Para este efeito, considera-se serviço efectivo o período de faltas justificadas sem perda de remuneração, previstas na cláusula 48.<sup>a</sup>, e ainda as previstas na alínea e) do n.º 1 da mesma cláusula.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Descanso semanal e feriados)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a 2 dias de descanso semanal, que serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Para os trabalhadores cuja natureza de actividade não permita o descanso semanal ao sábado e domingo serão assegurados em cada período de 20 dias de calendário 5 dias de descanso, dos quais 2 deverão coincidir, em média, com o sábado e o domingo uma vez por mês.

3 — Os trabalhadores gozaráo os seguintes feriados: 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro e ainda o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado. Este último poderá, porém, em caso de interesse para a maioria dos trabalhadores e de acordo com a empresa, ser substituído por qualquer outro dia.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua ad-

missão, 30 dias de calendário, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga até ao último dia útil antes do início daquele período.

2 — No ano da admissão os trabalhadores gozão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que completariam em 31 de Dezembro. A proporção para efeitos do cálculo do período de férias será de dois dias e meio por cada mês de trabalho. No caso de o trabalhador, após ter gozado férias, se demitir nesse mesmo ano antes de 31 de Dezembro, a empresa poderá descontar os dias de férias gozados em excesso, bem como o respectivo subsídio.

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

4 — Durante o seu período de férias o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

5 — A marcação da época de férias deverá ser feita, de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 30 de Abril. Salvo acordo em contrário, o período normal de férias será compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

6 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, de acordo com a maioria dos trabalhadores.

7 — Podem acumular as férias de 2 anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou junto de familiares no estrangeiro.

8 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na mesma empresa. Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

9 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado.

11 — O trabalhador que se encontre na situação de doente, tendo prestado qualquer tempo de trabalho no ano a que as férias respeitam, gozará férias por inteiro, se tal for fisicamente possível, até 31 de Dezembro desse ano. Na impossibilidade do gozo de férias nesse ano, e caso o gozo das mesmas seja possível no 1.º trimestre do ano imediato, poderá o trabalhador optar por gozá-las ou por receber a diferença entre o subsídio que recebeu da Previdência ou do seguro no período de um mês e a sua remuneração mensal. Em qualquer caso é sempre devido

ao trabalhador o subsídio de férias, o qual será pago até 31 de Dezembro do ano em que se vence.

Sempre que o trabalhador passe à situação de reforma sem ter gozado férias já vencidas e recebido o respectivo subsídio, terá direito ao pagamento desse, bem como ao da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

12 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada por documento idóneo que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente.

13 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 12, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

14 — O trabalhador que vai prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para isso, recebe remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

15 — Os trabalhadores que regressam do serviço militar têm direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa.

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e subsídio que iria gozar no ano da cessação, se ainda as não tiver gozado, bem como os períodos correspondentes aos meses que trabalhou no próprio ano da cessação do contrato.

17 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder férias nos termos e condições previstas no presente contrato, e independentemente das sanções a que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixarem de gozar.

#### Cláusula 45.ª

##### (Subsídio de férias)

Até ao último dia útil antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

#### Cláusula 46.ª

##### (Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste e devidamente justificado, licença sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — O período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela entidade patronal e pelo trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Faltas — Princípios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2 — As ausências durante período inferior a 1 dia serão consideradas adicionando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas, por escrito, com a antecedência mínima de 48 horas, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, as quais serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias. Todas as restantes serão comunicadas logo que possível.

4 — As faltas, ou o seu pedido de autorização, devem ser comunicadas por escrito em impresso próprio fornecido pela administração, do qual será devolvida ao trabalhador cópia visada depois de identificada a natureza da falta pelo responsável pelos serviços de pessoal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, até 5 dias consecutivos; de avós, bisavós, netos, bisnetos, trisavós, trinetos, irmãos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;
- c) Motivo de casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Motivo de nascimento de filhos, durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados;
- e) Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical;
- f) Prestação de provas de exame;
- g) Necessidade de tratar de assuntos particulares e inadiáveis que não possam ser resolvidos fora do horário normal de trabalho, não podendo exceder 60 horas por ano;

h) Exercício das funções de bombeiro, pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos;

i) Doação de sangue, no máximo de 1 dia por mês.

2 — Estas faltas não implicam perda de vencimento ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as referidas na alínea e) e as faltas por motivo de doença ou acidente de trabalho em que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro que implicam perda de vencimento.

3 — As faltas das alíneas b) e d) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se faltas injustificadas todas as não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência, nomeadamente:

- a) A perda de remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada período normal de trabalho, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito;
- b) Possibilidade de sanções disciplinares em caso de reincidência.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culpável por qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva dos princípios, direitos e garantias mútuos nela consignados.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos do trabalhador, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas, e tendo em consideração tudo o mais que poder esclarecer os factos.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro de 30 dias após o conhecimento da infracção.

4 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

5 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade;
- c) A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia, nos casos em que tenham sido cometidas infracções que integram o conceito de justa causa de despedimento;
- d) Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

6 — A falta de processo disciplinar, a ausência de nota de culpa ou a não audiência do arguido determinarão a nulidade da sanção que venha a ser aplicada, podendo dar direito ao trabalhador a despedir-se com justa causa ou a ser indemnizado dos prejuízos que provar ter sofrido, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup> do presente contrato.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Sanção disciplinar)

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão fundamentada, comunicada por escrito ao infractor;

- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até 3 dias;
- d) A suspensão de trabalho com perda de retribuição não poderá exceder por cada infração, 12 dias ou, em cada ano civil, o total de 30 dias;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Causas de extinção do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- c) Por rescisão unilateral por decisão do trabalhador;
- d) Caducidade.

2 — A declaração de despedimento referida nas alíneas b) e c) do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Rescisão do contrato por parte da entidade patronal)

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

4 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador, que, pela sua gravidade e

consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegitima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Rescisão do contrato por decisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Justa causa para despedimento por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Reestruturação de serviços)

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenha como consequência uma redução do pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação a novas funções.

2 — Sempre que não seja possível assegurar novos postos de trabalho aos trabalhadores disponíveis, as entidades patronais poderão despedir os trabalhadores dentro dos limites legais, indemnizando-os com o previsto no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Alteração da entidade patronal)

Em caso de transmissão, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas a partir da(s) existente(s), mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste CCT, Salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a entidade, durante os 30 dias anteriores à «operação», fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos profissionais de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula são uniformizadas as condições da prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de 3 meses.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Falência da empresa)

1 — A declaração judicial da falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessão dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

4 — Aos trabalhadores é obrigatório o pagamento integral das indemnizações previstas no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup> deste contrato, mesmo quando as empresas sejam sociedades anónimas.

### CAPÍTULO IX

#### Deslocações

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1 — Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao

serviço da entidade patronal, por tempo indeterminado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

§ único. Os regimes de deslocações são definidos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem, em menos de 1 hora para cada percurso e até 50 km de raio, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- Ao pagamento das despesas de deslocações e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, desde que não as forneça;
- Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal e ou de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 63.<sup>a</sup>

2 — São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. São ainda de conta da empresa o fornecimento de alojamento e alimentação durante o período de deslocação, podendo, por acordo, praticar-se um outro regime. Este ponto não se aplica a trabalhadores que se desloquem isoladamente, aos quais serão pagas todas as despesas (devidamente comprovadas) impostas pelas deslocações, nem às profissões que, pela sua natureza, tenham um regime específico de deslocação.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — O tempo de deslocação conta-se, para todos os efeitos, como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a 6 horas consecutivas, o trabalhador terá o direito de iniciar o trabalho no dia imediato.

5 — Aos trabalhadores deslocados a empresa concederá 2 dias de licença, sem perda de remuneração, por cada 30 dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência. Em alternativa, pode a empresa optar por pagar, em todos os fins de semana abrangidos pelo período de deslocação, as viagens de ida e volta atrás referidas

e ainda as horas de viagem que serão pagas como horas simples.

6 — Todo o trabalhador que se desloque fora das instalações da empresa e ao serviço desta tem de estar obrigatoriamente coberto por um seguro de acidentes de trabalho para o efeito.

7 — Sempre que um trabalhador se desloque para fora das instalações da empresa e ao serviço desta em meio de transporte próprio são da responsabilidade da entidade patronal todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado. Esta responsabilidade da entidade patronal é inexistente nos casos em que, por decisão judicial, os prejuízos causados tenham decorrido de procedimento criminoso por parte do trabalhador.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,28 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina suja na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido, considerando neste valor incluído o seguro contra todos os riscos, desde que o trabalhador faça, no mínimo, 36 000 km por ano.

Nos casos em que esta quilometragem não seja atingida, o pagamento deste seguro ficará sujeito a acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 2350\$. No caso de a deslocação não atingir 1 mês, o trabalhador receberá a parte proporcional deste subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que, pela sua natureza, tenham um regime específico de deslocação.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Deslocações fora do continente)

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito a:

- a) Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente passaporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;
- b) Uma retribuição igual à praticada no local da deslocação para os trabalhadores da mesma profissão e categoria equivalente, ou superior àquela a que o trabalhador tinha direito no local de trabalho habitual, por forma que o trabalhador não seja prejudicado por quaisquer situações de agravamento fiscal ou dupla tributação;
- c) Uma licença suplementar, com retribuição de 2 dias úteis, acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
- d) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- e) Pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;

f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 2000 contos.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho ou parte dele seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Férias de trabalhadores deslocados do continente)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e subsídios previstos neste contrato, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo de custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

2 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Doenças em deslocações)

1 — Durante o período de doença, comprovada, sempre que possível, por atestado médico, o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado prescrito pelo médico.

2 — Nas situações previstas pelo número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento. São também por conta da empresa as despesas de transladação ou funeral.

#### CAPÍTULO X

##### Segurança social

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Refeitórios)

1 — Todas as fábricas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas fornecerão a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, que incluirá

obrigatoriamente um prato de peixe ou um prato de carne.

3 — Em caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 70\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Assistência na doença e maternidade)

1 — A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento de um subsídio igual ao da Previdência, durante o tempo em que se mantiver de baixa, nos casos em que o trabalhador não tenha direito a esse subsídio; caso contrário, completar o subsídio da Previdência perfazendo o ordenado a que o trabalhador teria direito se estivesse ao serviço, até 20 dias de baixa por ano;
- b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da remuneração que se verifiquem durante essa situação;
- c) Assegurar o pagamento de assistência medicamentosa e hospitalar, nos termos da alínea a) desta cláusula.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Acidentes de trabalho, doenças profissionais e falecimento do trabalhador)

1 — Em casos de acidente de trabalho ou de doença profissional mantém-se o estabelecido na cláusula 69.<sup>a</sup>

2 — Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, os herdeiros directos têm direito a receber a remuneração dos vencimentos e subsídios devidos pela empresa ao referido trabalhador naquela data.

### CAPÍTULO XI

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula «Obrigações da entidade patronal e garantias do trabalhador» quanto a higiene, segurança e saúde.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente os Decretos-Leis n.ºs 46 923 e 46 924, de 28 de Março de 1966, a Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, a Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, o Decreto n.º 360/71, de 3 de Fevereiro, o Decreto n.º 343/73, de 25 de Agosto, e a Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vi-

gilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a uma comissão específica eleita entre delegados sindicais.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativa neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — As entidades patronais terão de elaborar, no prazo de 3 meses após a entrada em vigor deste contrato, um regulamento de higiene e segurança, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministro do Trabalho, tendo sido anteriormente submetido à apreciação dos sindicatos.

6 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalação e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de águas;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exijam o uso de equipamento individual e sua discriminação;
- o) Periodicidade e organização dos cursos de formação para os diversos escalões de trabalhadores (técnicos superiores, quadros médios e operários);
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes ou doenças profissionais e sua discriminação.

7 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, aquando da sua entrada em vigor ou no acto da admissão do trabalhador, um exemplar do mesmo.

### CAPÍTULO XII

#### Questões transitórias

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

(Questões transitórias)

São aplicáveis às relações laborais reguladas pelo presente CCT as condições previstas no anexo I e II

do CCTV para a Indústria de Produtos de Cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação)

60 dias após a entrada em vigor do presente contrato as empresas ficam obrigadas a apresentar no Ministério do Trabalho e aos sindicatos outorgantes a reclassificação e enquadramento sindical de todos os trabalhadores, de acordo com este CCT e com as funções efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Casos omissos)

Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pelas leis do trabalho em vigor.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

#### 1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCTV, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

#### 2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da ANIPC;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até 15 dias antes da data da reunião;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### 3 — Atribuições:

- a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas do presente CCTV e aprovação de regulamentos internos emergentes do mesmo;
- b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representados, a interven-

ção do Ministério do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

#### 4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por acordo dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este CCTV e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

#### ANEXO III

##### A – Enquadramento de categorias

###### Grupo I:

Técnico construtor civil do grau 4 (TCC).

###### Grupo II:

Técnico construtor civil do grau 3 (TCC).  
Chefe de escritório (ESC).  
Director de serviços (ESC).

###### Grupo III:

Técnico construtor civil do grau 2 (TCC).  
Chefe de serviços, departamento ou divisão (ESC).  
Inspector administrativo (ESC).  
Analista de sistemas (ESC).  
Analista principal (QUIM).

###### Grupo IV:

Técnico construtor civil do grau 1 (TCC).  
Encarregado geral (CE), (CC), (MET).  
Encarregado de secção de fibrocimento (CE).  
Chefe de secção (ESC).  
Guarda-livros (ESC).  
Tesoureiro (ESC).  
Programador (ESC).  
Chefe de vendas (COM), (TV).  
Desenhador projectista (TD).  
Assistente operacional (TD).  
Maquetista arte finalista (TD).

###### Grupo V:

Chefe de sector de fabrico (CE).  
Chefe de turno (CE).  
Controlador de qualidade (CC).  
Controlador com mais de 2 anos (CC).  
Encarregado fiscal ou verificador de qualidade (CC).  
Encarregado de 1.ª (CC).  
Subchefe de secção (ESC).  
Secretário de direcção (ESC).  
Correspondente em línguas estrangeiras (ESC).  
Caixeiro-encarregado (COM).  
Caixeiro-chefe de secção (COM).

Inspector de vendas (COM), (TV).  
Planificador (TD).  
Enfermeiro-coordenador (ENF).  
Agente de métodos (MET).  
Encarregado (EL), (MET), (FOG).

Grupo VI:

Encarregado de fabrico de fibrocimento (CE).  
Instrutor de aplicação (CC).  
Controlador com menos de 2 anos (CC).  
Encarregado de 2.ª (CC).  
Arvorado ou seguidor (CC).  
Primeiro-escriturário (ESC).  
Caixa (ESC).  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (ESC).  
Operador mecanográfico com mais de 2 anos (ESC).  
Operador de máquinas de contabilidade com mais de 2 anos (ESC).  
Perfurador-verificador com mais de 3 anos (ESC).  
Encarregado de armazém (COM).  
Desenhador com mais de 6 anos (TD).  
Medidor orçamentista com mais de 6 anos (TD).  
Analista físico-químico (QUIM).  
Trabalhador de qualificação especializada (MET).  
Técnico fabril (MET).  
Preparador de trabalho (MET).  
Chefe de equipa (EL).

Grupo VII:

Encarregado de secção (CE).  
Encarregado ajudante de secção (CE).  
Chefe de equipa (CE).  
Encarregado de refeitório (HOT).  
Encarregado de tráfego (GAR).  
Fogueiro-chefe de turno (FOG).

Grupo VIII:

Planificador (CE).  
Controlador de produção (CE).  
Operador de laboratório (CE).  
Ensaiador de matérias-primas (CE).  
Moldador de fibrocimento de 1.ª (CE).  
Operador de fabrico de 1.ª (CE).  
Operador de apoio de 1.ª (CE).  
Capataz (CE).  
Montador de pré-esforçados de 1.ª (CE).  
Montador de pré-fabricados de 1.ª (CE).  
Moldador (operador de máquina de moldar) de 1.ª (CE).  
Forneiro (CE).  
Operador de moagem (CE).  
Polidor de colunas de 1.ª (CE).  
Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 1.ª (CE).  
Condutor de veículos industriais pesados (CE).  
Operador de forno (CE).  
Armador de ferro de 1.ª (CE).  
Operador de alumínio (CE).  
Pedreiro de 1.ª (CC).  
Carpinteiro de limpos de 1.ª (CC).  
Afagador de tacos de 1.ª (CC).  
Armador de ferro de 1.ª (CC).  
Assentador de aglomerados de cortiça (CC).

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª (CC).  
Assentador de revestimentos (CC).  
Assentador de tacos (CC).  
Cabouqueiro ou montante de 1.ª (CC).  
Calceteiro (CC).  
Pintor-decorador de 1.ª (CC).  
Sondador (CC).  
Canteiro de 1.ª (CC).  
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª (CC).  
Cimenteiro de 1.ª (CC).  
Fingidor de 1.ª (CC).  
Mecânico de carpintaria de 1.ª (CC).  
Mineiro (CC).  
Montador de cofragens de 1.ª (CC).  
Montador de elementos pré-fabricados de 1.ª (CC).  
Montador de pré-esforçados de 1.ª (CC).  
Riscador de madeiras ou planteador de 1.ª (CC).  
Tractorista (CC).  
Entivador (CC).  
Enformador de pré-fabricados de 1.ª (CC).  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª (CC).  
Ladrilhador ou azulejador (CC).  
Marmoritador (CC).  
Marteleiro (CC).  
Condutor-manobrador (CC).  
Vendedor (COM), (TV).  
Prospector de vendas (COM), (TV).  
Vendedor especializado (COM), (TV).  
Afinador de máquinas de 1.ª (MET).  
Bate-chapas (chapeiro) de 1.ª (MET).  
Canalizador (picheleiro) de 1.ª (MET).  
Carpinteiro de estruturas de 1.ª (MET).  
Ferreiro ou forjador de 1.ª (MET).  
Fresador mecânico de 1.ª (MET).  
Mecânico de automóveis de 1.ª (MET).  
Operador de máquina de pantógrafo de 1.ª (MET).  
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª (MET).  
Rectificador mecânico de 1.ª (MET).  
Serralheiro civil de 1.ª (MET).  
Serralheiro mecânico de 1.ª (MET).  
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª (MET).  
Torneiro mecânico de 1.ª (MET).  
Controlador de qualidade (MET).  
Enfermeiro (ENF).  
Cobrador (COB).  
Fogueiro de 1.ª (FOG).  
Motorista de pesados (ROD).  
Oficial com mais de 2 anos (EL).  
Cozinheiro de 1.ª (HOT).

Grupo IX:

Operador de fabrico de 2.ª (CE).  
Ajudante de capataz (CE).  
Moldador de fibrocimento de 2.ª (CE).  
Acabador de 2.ª (CE).  
Operador de apoio de 2.ª (CE).  
Montador de pré-esforçados de 2.ª (CE).  
Montador de pré-fabricados de 2.ª (CE).  
Polidor de colunas de 2.ª (CE).  
Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 2.ª (CE).

Condutor de veículos industriais leves (CE).  
 Operador de equipamento de estufa (CE).  
 Acabador de painéis de 2.ª (CE).  
 Armador de ferro de 2.ª (CE).  
 Operador de máquina de chanfre e corte de mosaicos (CE).  
 Operador de máquina de desfibrar madeira (CE).  
 Britador (CE).  
 Operador de máquina arrastadora *Dragline* (CE).  
 Prensador de 2.ª (CE).  
 Amassador-preparador de massas de 2.ª (CE).  
 Operador de colas (CE).  
 Operador de trituração (CE).  
 Movimentador-acondicionador (CE).  
 Auxiliar de laboratório (CE).  
 Auxiliar de armazém (CE).  
 Ajudante de fiel de armazém (CE), (COM).  
 Medidor e cortador de vigas de 2.ª (CE).  
 Preparador de tintas de 2.ª (CE).  
 Betumador-acabador de 2.ª (CE).  
 Operador de serra de 2.ª (CE).  
 Operador de máquina de cintar (CE).  
 Moldador (operador de máquina de moldar) de 2.ª (CE).  
 Condutor ou operador de aparelho de elevação e transporte de 2.ª (CE).  
 Ajudante de forneiro (CE).  
 Terceiro-escriturário (ESC).  
 Perfurador-verificador com menos de 2 anos (ESC).  
 Operador de *telex* em língua portuguesa (ESC).  
 Desenhador com menos de 3 anos (TD).  
 Arquivista técnico com mais de 4 anos (TD).  
 Medidor orçamentista com menos de 3 anos (TD).  
 Telefonista (TEL).  
 Encerador de tacos ou parquetes (CC).  
 Montador de casas pré-fabricadas de 2.ª (CC).  
 Mecânico de carpintaria de 2.ª (CC).  
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1.ª (CC).  
 Carpinteiro de limpos de 2.ª (CC).  
 Pedreiro de 2.ª (CC).  
 Pintor de 2.ª (CC).  
 Pintor-decorador de 2.ª (CC).  
 Enformador de pré-fabricados de 2.ª (CC).  
 Espalhador de betuminosos (CC).  
 Estucador de 2.ª (CC).  
 Fingidor de 2.ª (CC).  
 Impermeabilizador (CC).  
 Montador de andaimes (CC).  
 Montador de cofragens de 2.ª (CC).  
 Montador de estores (CC).  
 Montador de pré-esforçados de 2.ª (CC).  
 Montador de material de fibrocimento (CC).  
 Riscador de madeiras ou planteador de 2.ª (CC).  
 Abridor de roços ou roceiro (CC).  
 Afagador de tacos de 2.ª (CC).  
 Apontador com mais de 1 ano (CC).  
 Armador de ferro de 2.ª (CC).  
 Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª (CC).  
 Batedor de maço (CC).  
 Cabouqueiro ou montante de 2.ª (CC).  
 Canteiro de 2.ª (CC).

Capataz (CC).  
 Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2.ª (CC).  
 Carregador-catalogador (CC).  
 Cimenteiro de 2.ª (CC).  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª (CC).  
 Montador de elementos pré-fabricados de 2.ª (CC).  
 Ferramenteiro (CC).  
 Afinador de máquinas de 2.ª (MET).  
 Bate-chapas (chapeiro) de 2.ª (MET).  
 Canalizador (picheleiro) de 2.ª (MET).  
 Carpinteiro de estruturas de 2.ª (MET).  
 Ferreiro ou forjador de 2.ª (MET).  
 Fresador mecânico de 2.ª (MET).  
 Operador de máquina pantógrafo de 2.ª (MET).  
 Pintor de veículos automóveis ou móveis de 2.ª (MET).  
 Rectificador mecânico de 2.ª (MET).  
 Serralheiro civil de 2.ª (MET).  
 Serralheiro mecânico de 2.ª (MET).  
 Soldador de electroarco ou a oxi-acetileno de 2.ª (MET).  
 Torneiro mecânico de 2.ª (MET).  
 Funileiro-latoeiro de 1.ª (MET).  
 Limador-alisador de 1.ª (MET).  
 Lubrificador de 1.ª (MET).  
 Prensador colador de 1.ª (MET).  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª (MET).  
 Cortador ou serrador de materiais de 1.ª (MET).  
 Operador de máquinas de balancés de 1.ª (MET).  
 Contínuo maior de 21 anos (CONT) (PORT).  
 Enfermeiro de 3 anos (ENF).  
 Fogueiro de 2.ª (FOG).  
 Cozinheiro de 2.ª (HOT).  
 Económico (HOT).  
 Motorista de ligeiros (ROD).  
 Oficial com menos de 2 anos (EL).  
 Recepcionista de parques de estacionamento (GAR).

#### Grupo X:

Operador de máquina de limpeza de moldes (CE).  
 Escolhedor (CE).  
 Operador de pá eléctrica ou mecânica (CE).  
 Alimentador de moldes (CE).  
 Tirador de telha (CE).  
 Apontador (CE).  
 Vibradorista (CC).  
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (CC).  
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (MET).  
 Afinador de máquinas de 3.ª (MET).  
 Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª (MET).  
 Canalizador (picheleiro) de 3.ª (MET).  
 Carpinteiro de estruturas de 3.ª (MET).  
 Ferreiro ou forjador de 3.ª (MET).  
 Fresador mecânico de 3.ª (MET).  
 Mecânico de automóveis de 3.ª (MET).  
 Operador de máquina pantógrafo de 3.ª (MET).  
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª (MET).  
 Rectificador mecânico de 3.ª (MET).  
 Serralheiro civil de 3.ª (MET).  
 Serralheiro mecânico de 3.ª (MET).

Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup> (MET).  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (MET).  
 Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup> (MET).  
 Limador-alisador de 2.<sup>a</sup> (MET).  
 Lubrificador de 2.<sup>a</sup> (MET).  
 Prensador-colador de 2.<sup>a</sup> (MET).  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup> (MET).  
 Cortador ou serrador de materiais de 2.<sup>a</sup> (MET).  
 Operador de máquinas de balanços de 2.<sup>a</sup> (MET).  
 Ajudante de motorista (GAR).  
 Lubrificador (GAR).  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup> (FOG).  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> (HOT).  
 Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano (EL).

#### Grupo XI:

Auxiliar de serviços (CE).  
 Guarda ou porteiro (CE) (CC) (CONT) (PORT).  
 Estagiário do 2.<sup>a</sup> ano (ESC).  
 Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano (ESC).  
 Tirocinante desenhador do 2.<sup>o</sup> ano (TD).  
 Arquivista técnico com menos de 4 anos (TD).  
 Operador heliográfico com mais de 4 anos (TD).  
 Contínuo menor de 21 anos (CONT) (PORT).  
 Servente (CC) (MET) (COM).  
 Aprendiz com mais de 18 anos (CC).  
 Apontador com menos de 1 ano (CC).  
 Cafeteiro (HOT).  
 Despenseiro (HOT).  
 Lavador (HOT).  
 Empregado de balcão (HOT).  
 Empregado de mesa (HOT).  
 Copeiro (HOT).  
 Empregado de refeitório (HOT).  
 Servente de cargas e descargas (GAR).  
 Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano (EL).

#### Grupo XII:

Estagiário de 1.<sup>o</sup> ano (ESC).  
 Dactilógrafo de 1.<sup>o</sup> ano (ESC).  
 Tirocinante de desenhador do 1.<sup>o</sup> ano (TD).  
 Operador heliográfico com menos de 4 anos (TD).  
 Preparador (QUIM).  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano de analista físico-químico (QUIM).  
 Trabalhador de limpeza (CE) (HOT).  
 Auxiliar de limpeza e manipulação feminina (CC).  
 Praticante (CC).

#### Grupo XIII:

Praticante de desenhador do 2.<sup>o</sup> ano (TD).  
 Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (CC).  
 Auxiliar menor do 2.<sup>o</sup> ano (CC).  
 Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (EL).  
 Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (MET).

#### Grupo XIV:

Aprendiz de 18 anos do 3.<sup>o</sup> ano (CE).

Chegador-ajudante ou aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano (FOG).  
 Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (MET).

#### Grupo XV:

Praticante de desenhador do 1.<sup>o</sup> ano (TD).  
 Chegador-ajudante ou aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (FOG).  
 Paquete de 17 anos (CONT) (PORT).

#### Grupo XVI:

Aprendiz de 17 anos do 2.<sup>o</sup> ano (CE).  
 Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (CC).  
 Auxiliar menor do 1.<sup>o</sup> ano (CC).  
 Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano (EL).  
 Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (FOG).  
 Paquete de 16 anos (CONT) (PORT).

#### Grupo XVII:

Aprendiz de 16 anos do 1.<sup>o</sup> ano (CE).  
 Paquete de 15 anos (CONT) (PORT).  
 Aprendiz (MET):

Admissão aos 14 anos — 4.<sup>o</sup> ano;  
 Admissão aos 15 anos — 3.<sup>o</sup> ano;  
 Admissão aos 16 anos — 2.<sup>o</sup> ano;  
 Admissão aos 17 anos — 1.<sup>o</sup> ano.

#### Grupo XVIII:

Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano (EL).  
 Paquete de 14 anos (CONT) (PORT).  
 Aprendiz (MET):

Admissão aos 14 anos — 3.<sup>o</sup> ano;  
 Admissão aos 15 anos — 2.<sup>o</sup> ano;  
 Admissão aos 16 anos — 1.<sup>o</sup> ano;

#### Grupo XIX:

Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (EL).  
 Pré-aprendiz de 15 anos do 2.<sup>o</sup> ano (CE).  
 Aprendiz (MET):

Admissão aos 14 anos — 2.<sup>o</sup> ano;  
 Admissão aos 15 anos — 1.<sup>o</sup> ano;

#### Grupo XX:

Pré-aprendiz de 14 anos do 1.<sup>o</sup> ano (CE).  
 Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (EL).  
 Aprendiz (MET):

Admissão aos 14 anos — 1.<sup>o</sup> ano;

### B — Tabela salarial

Grupo 1 .....	37 000\$00
Grupo 2 .....	31 700\$00
Grupo 3 .....	26 400\$00
Grupo 4 .....	24 450\$00
Grupo 5 .....	23 100\$00
Grupo 6 .....	21 300\$00
Grupo 7-A .....	21 300\$00
Grupo 7-B .....	20 450\$00
Grupo 7-C .....	20 100\$00
Grupo 8 .....	19 600\$00

Grupo 9 .....	18 700\$00
Grupo 10.....	17 800\$00
Grupo 11.....	17 050\$00
Grupo 12.....	15 500\$00
Grupo 13.....	13 950\$00
Grupo 14.....	13 450\$00
Grupo 15.....	12 750\$00
Grupo 16.....	12 400\$00
Grupo 17.....	11 900\$00
Grupo 18.....	10 800\$00
Grupo 19.....	9 750\$00
Grupo 20.....	8 650\$00

O presente contrato foi celebrado no dia 7 de Janeiro de 1983.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

Emílio Marques dos Santos.  
Albertino Amaral Coelho.

Depositado em 27 de Janeiro de 1983, a fl. 54 do livro n.º 3, com o n.º 29/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

### CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo prazo mínimo fixado na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas terá, nos termos da lei, um prazo de vigência de 1 ano.

3 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos retroactivos a partir de 29 de Janeiro de 1983.

4 — Os efeitos retroactivos da tabela de remunerações mínimas a 29 de Janeiro de 1983 não terão reflexos em quaisquer cláusulas com expressão pecuniária.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Trabalho por turnos)

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

a) Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 3700\$;

b) Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 3150\$;

c) Para o regime em 2 turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 2850\$;

d) Para o regime em 2 turnos rotativos, o subsídio é de 2050\$.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho extraordinário)

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição, até ao limite de 135\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Grandes deslocações)

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 2350\$. No caso de a deslocação não atingir 1 mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham um regime específico de deslocação.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Refeitórios)

3 — Em caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 70\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### (Questões transitórias)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 44, de 29 de Novembro de 1980, e revisão da tabela de remunerações mínimas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.<sup>o</sup> 4, de 29 de Janeiro de 1982.

2 — Ressalvam-se do disposto no número anterior as matérias previstas naquela convenção mas não contempladas no presente contrato colectivo de trabalho (incluem-se nesta ressalva as matérias constantes do CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.<sup>o</sup> 13, de 8 de Abril de 1978, não revogadas pelo mesmo CCT publicado em 29 de Novembro de 1980).

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Salário
1 . . . . .	37 000\$00
2 . . . . .	31 700\$00
3 . . . . .	26 400\$00
4 . . . . .	24 450\$00
5 . . . . .	23 100\$00
6 . . . . .	21 300\$00
7-A . . . . .	21 300\$00
7-B . . . . .	20 450\$00
7-C . . . . .	20 100\$00
8 . . . . .	19 600\$00
9 . . . . .	18 700\$00
10 . . . . .	17 800\$00
11 . . . . .	17 050\$00
12 . . . . .	15 500\$00
13 . . . . .	13 950\$00
14 . . . . .	13 450\$00
15 . . . . .	12 750\$00
16 . . . . .	12 400\$00
17 . . . . .	11 900\$00
18 . . . . .	10 800\$00
19 . . . . .	9 750\$00
20 . . . . .	8 650\$00

O presente contrato foi celebrado em 6 de Janeiro de 1983.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

Armando António Nunes Silva.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Construção Madeiras e Mármores:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Civis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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 Bragança;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1983. — O Secretariado,  
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 27 de Janeiro de 1983, a fl. 54 do livro n.º 3, com o n.º 30/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

## ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Selecionadas, L.<sup>da</sup>, e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Trabalho extraordinário)

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

5 — Sempre que o trabalhador seja solicitado a deslocar-se à empresa para prestar trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, que não seja no prolongamento do seu período normal de trabalho ou na sequência de interrupção para refeição ou outro motivo do interesse do tra-

lhador, terá direito ao prémio de chamada seguinte, mesmo que em regime de prevenção:

Trabalho diurno — 150\$;  
Trabalho nocturno — 200\$.

Atender-se-á para efeito de pagamento deste prémio à hora de inicio da prestação desse trabalho.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Trabalho em dias de descanso semanal e feriados)

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

6 — Desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as folgas previstas no n.º 3 desta cláusula poderão ser gozadas em datas posteriores às que resultem do prazo aí estabelecido, mas apenas dentro dos 90 dias subsequentes, devendo a sua data ser acordada com pelo menos 7 dias de antecedência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Regime de prevenção)

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....
- 11 — .....
- 12 — .....
- 13 — .....
- 14 — .....
- 15 — .....
- 16 — .....
- 17 — .....
- 18 — .....
- 19 — .....

20 — Desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as folgas previstas nos n.os 11 e 12 desta cláusula, poderão ser gozadas em datas posteriores às que resultem dos prazos aí estabelecidos, mas apenas dentro dos 90 dias subsequentes, devendo a sua data ser acordada com pelo menos 7 dias de antecedência.

### CAPÍTULO VI

#### Da suspensão de prestação do trabalho

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Direito a férias)

- 1 — .....

- 2 — .....

- 3 — .....

4 — Mediante acordo prévio da empresa, o trabalhador poderá gozar no último trimestre de cada ano civil até 5 dias úteis do seu direito a férias já adquirido mas ainda não vencido.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Marcação do período de férias)

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — Os trabalhadores, com prévio acordo da empresa, poderão gozar por conta dos dias de férias períodos mínimos de 2 horas e até perfazer o total de 2 dias em cada ano civil.

7 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

- 1 — .....
- a) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio;
- b) No caso de doença ou acidente a referida na alínea anterior considera-se efectuada sempre que a empresa haja complementado os respectivos subsídios da Previdência ou do seguro.
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a empresa e o trabalhador podendo, excepcionalmente, serem solicitados períodos de tempo inferiores a 1 dia.

- 2 — .....

3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Diuturnidades por antiguidade na empresa)

1 — .....  
2 — .....  
a) Cada diuturnidade será de 0,75 % da média ponderada dos salários base constantes da tabela salarial em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, tomando-se em linha de conta, portanto, o número de trabalhadores permanentes inseridos em cada grupo da tabela salarial;  
b) .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados)

I — Remuneração especial do trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal não compensado com dia de descanso (casos em que não se verifica o requisito previsto no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>):

- a) A hora de trabalho será remunerada, independentemente da retribuição mensal, com uma importância total igual ao valor de 3 horas de trabalho normal;
- b) A hora de trabalho prestada em dia de descanso semanal ou feriado, e durante o período referido no n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho nocturno), será remunerada, independentemente da retribuição mensal, com um valor igual ao de 3 horas e 25 minutos de trabalho normal.

2 — Remuneração especial para o trabalho prestado em dia de descanso semanal compensado com dia de descanso (nos termos do n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>):

- a) A hora de trabalho será remunerada, independentemente da retribuição mensal, com uma importância total igual ao dobro do valor da hora de trabalho normal;
- b) A hora de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, e durante o período estabelecido no n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho nocturno), será remunerada, independentemente da retribuição mensal, com um valor igual ao de 2 horas e 25 minutos de trabalho normal.

3 — Remuneração especial para o trabalho prestado em dia feriado por trabalhadores em regime de turnos em cujas escalas recaia esse feriado como dia de trabalho:

A hora de trabalho será remunerada, independentemente da retribuição mensal, com uma importância total igual ao valor de 2 horas e 25 minutos de trabalho normal.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Subsídio de turno)

I — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito, como compensação da penosidade resultante das alterações constantes e regulares do seu ritmo de vida e, cumulativamente, de o seu trabalho ocorrer regularmente durante o período nocturno, aos seguintes subsídios mensais:

- a) 7 % da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V, acrescido de 2,5 % da sua remuneração mensal certa mínima, quando em regime de 2 turnos rotativos;
- b) 11 % da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V, acrescido de 3,75 % da sua remuneração mensal certa mínima, quando em regime de 3 turnos rotativos (paragem no fim de semana);
- c) 14 % da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V, acrescido de 5 % da sua remuneração mensal certa mínima, quando em regime de 4 turnos rotativos (laboração contínua).

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Subsídio de prevenção)

I — Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito a uma remuneração especial no valor de 10 % da média simples das remunerações mensais certas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V.

2 — Nos casos previstos no n.º 10 da cláusula 26.<sup>a</sup> (Regime de prevenção), os trabalhadores têm direito a uma remuneração especial de:

Por fim de semana — 2500\$;  
Por feriado — 1500\$.

3 — Se por doença, acidente ou outro impedimento de um trabalhador este não puder cumprir a prevenção de um fim de semana, não receberá o subsídio estabelecido no n.º 1 respeitante ao mês em que a falta se verifica.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****(Alimentação)**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....

4 — Aos trabalhadores da distribuição e expedição que entrarem ao serviço até às 5 horas e 30 minutos será paga por cada dia de trabalho prestado uma verba especial de 120\$ para refeição suplementar, desde que trabalhem até às 10 horas e 30 minutos, podendo ainda utilizar o refeitório da empresa para almoçar nas mesmas condições dos restantes trabalhadores.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****(Subsídio de refeição por trabalho suplementar)**

Por cada quarto de hora de trabalho suplementar efectivamente prestado, como extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição de montante equivalente a 8 % do valor da ajuda de custo para almoçar ou jantar (Lisboa e Porto) previsto em 2.5.1.1 do anexo VI deste ACTV.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****(Transportes)**

1 — A empresa obriga-se a assegurar em tempo útil ou a pagar os transportes da residência habitual ao local de trabalho e volta aos trabalhadores que por ela sejam chamados a prestar trabalho extraordinário, trabalho em dia feriado ou até 2 horas de trabalho em dia de descanso semanal.

2 — A empresa assegurará em tempo útil ou pagará os transportes dos trabalhadores por ela chamados a prestar mais de 2 horas de trabalho em dia de descanso semanal sempre que, pela aplicação da parte final da regra do número anterior, tais trabalhadores viesssem a ter de suportar despesas mais elevadas do que normalmente teriam, em virtude de necessitarem de utilizar meio de transporte em condições diferentes daquelas em que habitualmente se deslocam para o local de trabalho.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****(Subsídio especial para os delegados técnicos de panificação)**

Aos delegados técnicos de panificação em serviço externo será atribuído um subsídio complementar especial no valor de 5000\$ mensais, como compensação da penosidade inerente à prestação regular de trabalho, embora de forma e em medida diversas, durante parte do período nocturno. Este subsídio integra, assim, o subsídio que seria devido por trabalho nocturno.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****(Abono para faltas)**

1 — Os trabalhadores da expedição e os que exercam as funções de porteiro, motorista (com funções de distribuição) e de caixa e que tiverem a seu cargo a guarda regular e contínua de numerário em caixa para com o mesmo efectuarem recebimentos ou pagamentos receberão em cada mês, a título de abono para faltas, as seguintes importâncias:

- a) Verba movimentada igual ou superior a 500 000\$ mensais em média anual — 1200\$;
- b) Verba movimentada entre 200 000\$ e 500 000\$ mensais em média anual — 1000\$;
- c) Verba movimentada entre 100 000\$ e 200 000\$ mensais em média anual — 800\$;
- d) Verba movimentada entre 50 000\$ e 100 000\$ mensais em média anual — 400\$;
- e) Verba movimentada entre 25 000\$ e 50 000\$ mensais em média anual — 200\$.

2 — A empresa pagará mensalmente aos ajudantes de motorista que procedam à cobrança um prémio fixo de 250\$.

- 3 — .....

**CAPÍTULO XIII****Disposições gerais transitórias****Cláusula 95.<sup>a</sup>****(Utilização de viatura própria em serviço da empresa)**

Os trabalhadores receberão pela utilização do seu automóvel ao serviço da empresa, por quilómetro percorrido, um valor segundo o esquema estabelecido no regulamento interno das condições de utilização de automóvel particular ao serviço da empresa e encontrado na base média de 0,25 do preço/litro da gasolina super em vigor.

**ANEXO I****Condições de admissão e carreira profissional****A) Regras gerais****B) Regras específicas****V — Trabalhadores químicos****Laboratório**

**Analista qualificado**

**Habilidades mínimas:**

Curso complementar ou médio da especialidade, ou habilitações escolares ou adquiridas e reconhecidas pela empresa como equiparáveis.

**ANEXO II**

**Classificação e definição de funções**

**Analista principal.** — É o trabalhador que executa análises qualitativas e quantitativas, efectua os respectivos cálculos e outros trabalhos que exijam experiência e conhecimentos no domínio da química laboratorial ou industrial. Na sua área profissional pode substituir o seu superior hierárquico imediato, por impedimento deste. Pode coordenar ou controlar tarefas de uma equipa variável de colegas de secção, que não chefia.

**Analista qualificado.** — É o trabalhador capaz de desempenhar indistintamente as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia, de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade no estudo do processo. Pode substituir com carácter eventual o assistente de laboratório. Será classificado em grau I ou II consoante a menor ou maior complexidade técnica das funções que desempenha, grau de responsabilidade do seu posto de trabalho e experiência adquirida.

**Assistente de produção.** — É o trabalhador que coadjuva o chefe de serviços de produção; substitui-o nas suas faltas e ausências temporárias. Deve possuir preparação suficiente para realizar estudos e colaborar na elaboração de projectos relativos ao processo e ao respectivo equipamento. Será classificado nos graus I, II ou III conforme a menor ou maior complexidade técnica das funções que desempenha, grau de responsabilidade do seu posto de trabalho e experiência adquirida.

**Caixeiro-encarregado.** — É o trabalhador que orienta os trabalhadores e toda a actividade do armazém. Nomeadamente superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais e executa ou fiscaliza os respectivos documentos; orienta a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais recebidos; 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 utentes das empresas; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo substituir o encarregado de armazém e coordenar ou controlar tarefas de um grupo de trabalhadores com actividades afins.

**Chefe de secção de produção farmacêutica.** — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores. É responsável pela manipulação e embalagem dos produtos farmacêuticos e afins. Será classificado nos graus I ou II consoante a menor ou maior complexidade técnica das funções que desempenha, grau de responsabilidade do seu posto de trabalho e experiência adquirida.

**Chefe de sector de automação e controle industrial.** — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais. Tem a seu cargo as tarefas específicas do sector. Será classificado nos graus I ou II consoante a menor ou maior complexidade técnica das funções que desempenha, grau de responsabilidade do seu posto de trabalho e experiência adquirida.

**Chefe de sector eléctrico.** — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais. Tem a seu cargo as tarefas específicas do sector. Será classificado nos graus I ou II conforme a menor ou maior complexidade técnica das funções que desempenha, grau de responsabilidade do seu posto de trabalho e experiência adquirida.

**Chefe de sector metalúrgico.** — É o trabalhador que programa, coordena, dirige e controla o trabalho da oficina de manutenção metalúrgica. Tem a seu cargo as tarefas específicas do sector. Sob as suas ordens estão um ou mais encarregados metalúrgicos. Será classificado nos graus I ou II conforme a menor ou maior complexidade técnica das funções que desempenha, grau de responsabilidade do seu posto de trabalho e experiência adquirida.

**Coordenador de aplicações.** — É o trabalhador a quem compete preparar o trabalho para recolha e execução, seguindo as instruções do manual de exploração; escalar os trabalhos enviados para o computador por forma a cumprir os prazos determinados; identificar e preparar os suportes utilizados; assegurar a distribuição dos resultados dos utentes, em tempo útil, de acordo com as instruções do manual de exploração; assegurar ligação eficaz do centro de processamento de dados com os utilizadores no intercâmbio dos dados e manutenção dos ficheiros mestres. Pode desempenhar as funções de operador de computador.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que com mais conhecimentos ou experiência pessoais executa tarefas idênticas às que competem ao caixeiro-encarregado.

**Encarregado geral de armazém.** — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Será classifica-

do nos graus I ou II conforme a menor ou maior complexidade técnica das funções que desempenha, grau de responsabilidade do seu posto de trabalho e experiência adquirida.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador e controla a sua execução conforme o programa de exploração. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Procede às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema. É responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação e preenchimento da documentação respectiva. Pode desempenhar as funções de coordenador de aplicações.

#### ANEXO V

##### Enquadramento salarial

Grupo	Categoria profissional	Tabela salarial
I	Chefe de serviços de grau IV .....	93 745\$00
II	Chefe de serviços de grau III .....	82 960\$00
III	Chefe de serviços de grau II .....	73 415\$00
IV	Chefe de serviços de grau .....	64 975\$00
V	Analista de sistemas .....	57 500\$00
	Assistente de laboratório de grau II .....	
	Assistente de manutenção de grau II .....	
	Assistente de produção de grau III .....	
	Chefe de secção de produção farmacêutica de grau II .....	
	Subchefe de serviços de grau II .....	
VI	Analista de aplicação .....	50 880\$00
	Assistente de laboratório de grau I .....	
	Assistente de manutenção de grau I .....	
	Assistente de produção de grau II .....	
	Chefe de sector eléctrico de grau II .....	
	Chefe de sector metalúrgico de grau II .....	
	Chefe de secção de produção farmacêutica de grau I .....	
	Chefe de sector de automação e contabilidade industrial de grau II .....	
VII	Subchefe de serviços de grau I .....	45 620\$00
	Técnico de software .....	
	Analista qualificado de grau II .....	
	Assistente de produção de grau I .....	
	Chefe de secção .....	
	Chefe de secção de vendas .....	
	Chefe de sector de automação e controle industrial de grau I .....	
	Chefe de sector eléctrico de grau I .....	
VIII	Chefe de sector metalúrgico de grau I .....	41 100\$00
	Desenhador projectista-coordenador .....	
	Encarregado geral de armazém de grau II .....	
	Programador .....	
	Analista qualificado de grau I .....	

Grupo	Categoria profissional	Tabela salarial
VIII	Programador estagiário .....	41 100\$00
	Subchefe de secção de produção farmacêutica .....	
VIII-A	Delegado técnico de panificação .....	39 835\$00
	Encarregado metalúrgico .....	
	Encarregado de sector eléctrico .....	
	Secretária de direcção .....	
	Técnico de automação e controle industrial .....	
	Subchefe de secção .....	
IX	Analista principal .....	37 705\$00
	Coordenador de aplicações .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras (mais de 4 anos) .....	
	Desenhador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Encarregado mecânico auto .....	
	Encarregado de produção de melhorantes .....	
X	Escriturário principal .....	34 860\$00
	Operador de computador .....	
	Planificador de manutenção técnica .....	
	Técnico de serviços externos .....	
	Analista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Auxiliar de mestre .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras (menos de 4 anos) .....	
	Electricista de manutenção e operação .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de construção civil .....	
XI	Encarregado de distribuição e expedição .....	32 285\$00
	Encarregado de vigilância e limpeza .....	
	Enfermeiro .....	
	Escrivário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Instrumentista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Metalúrgico principal .....	
	Operador de computador estagiário .....	
	Subencarregado de produção de melhorantes .....	
	Operador de perinformática principal .....	
	Analista de 2. <sup>a</sup> .....	
XII	Caixeiro-encarregado .....	30 320\$00
	Dactilógrafo (mais de 5 anos) .....	
	Desenhador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Electricista de manutenção de 1. <sup>a</sup> .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Escrivário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Ferramenteiro da oficina mecânica de 1. <sup>a</sup> .....	
	Instrumentista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista distribuidor em pesados .....	
	Oficial principal de construção civil .....	
	Oficial químico principal .....	
	Operador de perinformática .....	
	Preparador técnico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Secretário .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro de tubos de 1. <sup>a</sup> .....	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista bilingue .....	
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....	
	Analista auxiliar .....	
	Analista de 3. <sup>a</sup> .....	
	Beneficiador de equipamento industrial (mais de 2 anos) .....	
	Caixeiro de armazém de 1. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Dactilógrafo (mais de 2 anos) .....	
	Desenhador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Electricista de manutenção de 2. <sup>a</sup> .....	
	Escrivário de 3. <sup>a</sup> .....	
	Ferramenteiro da oficina mecânica de 2. <sup>a</sup> .....	

Grupo	Categoria profissional	Tabela salarial
XII	Lavador/lubrificador de viaturas (mais de 2 anos) .... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> .... Motorista distribuidor em ligeiros .... Oficial de manutenção e construção civil de 1. <sup>a</sup> .... Oficial químico de 1. <sup>a</sup> .... Operador de perinformática estagiário .... Pintor de 1. <sup>a</sup> .... Preparador técnico de 2. <sup>a</sup> .... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .... Serralheiro de tubos de 2. <sup>a</sup> .... Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. <sup>a</sup> .... Telefonista .... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ....	30 320\$00
XIII	Ajudante de motorista (mais de 2 anos) .... Arquivista técnico/operador heliográfico (menos de 2 anos) .... Beneficiador de equipamento industrial (menos de 2 anos) .... Caixeiro de armazém de 2. <sup>a</sup> .... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> .... Continuo (mais de 2 anos) .... Dactilografo (menos de 2 anos) .... Estagiário do 2. <sup>º</sup> ano .... Guarda (mais de 2 anos) .... Lavador/lubrificador de viaturas (menos de 2 anos) .... Oficial de manutenção e construção civil de 2. <sup>a</sup> .... Oficial químico de 2. <sup>a</sup> .... Pintor de 2. <sup>a</sup> .... Porteiro (mais de 2 anos) .... Pré-oficial de electricidade do 2. <sup>º</sup> ano .... Preparador técnico de 3. <sup>a</sup> .... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .... Serralheiro de tubos de 3. <sup>a</sup> .... Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. <sup>a</sup> .... Telefonista (menos de 2 anos) .... Tirocinante do 2. <sup>º</sup> ano .... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ....	28 615\$00
XIV	Ajudante de motorista (menos de 2 anos) .... Arquivista técnico/operador heliográfico (menos de 2 anos) .... Auxiliar oficinal (mais de 2 anos) .... Caixeiro de armazém de 3. <sup>a</sup> .... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> .... Continuo (menos de 2 anos) .... Estagiário do 1. <sup>º</sup> ano .... Guarda (menos de 2 anos) .... Oficial de manutenção e construção civil de 3. <sup>a</sup> .... Oficial químico de 3. <sup>a</sup> .... Pintor de 3. <sup>a</sup> .... Porteiro (menos de 2 anos) .... Praticante metalúrgico do 2. <sup>º</sup> ano .... Pré-oficial de electricidade do 1. <sup>º</sup> ano .... Preparador técnico auxiliar .... Tirocinante do 1. <sup>º</sup> ano ....	27 140\$00
XV	Auxiliar oficinal (menos de 2 anos) .... Caixeiro de armazém-ajudante do 2. <sup>º</sup> ano .... Praticante metalúrgico do 1. <sup>º</sup> ano .... Pré-oficial químico do 2. <sup>º</sup> ano ....	25 850\$00
XVI	Caixeiro de armazém-ajudante do 1. <sup>º</sup> ano .... Continuo menor .... Embalador de produção farmacêutica .... Pré-oficial químico do 1. <sup>º</sup> ano ....	23 605\$00
XVII	Trabalhador não especializado .... Trabalhador de limpeza ....	21 535\$00

### Tabela salarial para menores

A:	Paquete com 17 anos .... Aprendiz com 17 anos (metalúrgicos/electricistas/construção civil/químicos) ....	15 240\$00
B:	Paquete com 16 anos .... Aprendiz com 16 anos (metalúrgicos/electricistas/construção civil/químicos) ....	13 560\$00
C:	Paquete com 15 anos .... Aprendiz com 15 anos (metalúrgicos/electricistas/construção civil) ....	11 880\$00
D:	Paquete com 14 anos .... Aprendiz com 14 anos (metalúrgicos/electricistas/construção civil) ....	10 200\$00

### ANEXO VI

#### Regulamento para pequenas e grandes deslocações

Tabela anexa ao regulamento para pequenas e grandes deslocações.

##### 2.5.1.1 — Ajudas de custo:

Almoço ou jantar (Lisboa e Porto) — 360\$;  
Almoço ou jantar (resto do País) — 410\$;  
Alojamento e pequeno-almoço — 1000\$;  
Diária completa — 1820\$.

##### 2.5.1.2.2 — Pequenos consumos:

Em Portugal (continental, Açores e Madeira) — limite máximo de 150\$/dia;  
No estrangeiro — limite máximo de 350\$/dia.

##### 4.8.1 — Alojamento em casa de família:

Por cada noite de deslocação — 500\$/dia.

Cruz Quebrada, 30 de Novembro de 1982.

Pelas organizações sindicais subscritoras do texto final do ACTV celebrado com o grupo Fermentos Holandeses:

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:  
*Helder Simão Pinheiro.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*Diamantino Barata Nunes.*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*Diamantino Barata Nunes.*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:  
*Helder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares (representado pela Federação do Comércio):  
*Helder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*Helder Simão Pinheiro.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Helder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Venda:

*Helder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*Helder Simão Pinheiro.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*Helder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (representado pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas):

*Helder Simão Pinheiro.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Construção Civil e Madeiras:

*Helder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

*Fernando Filipe Bandeira Allen.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*Helder Simão Pinheiro.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Helder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*Helder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato Democrático da Química:

*Alfredo Eugénio Nunes Baptista.*

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

*Alberto Jodo Botelho Cavaleiro.*

Pelo grupo Fermentos Holandeses:

Pela Sociedade Produtora de Leveduras Selecionadas, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fábrica Portuguesa de Fermentos Holandeses, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa o sindicato:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços,

é nosso filiado.

E por ser verdade se emite a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 15 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa a seguinte associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da Fesintes, 7 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 15 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

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 Bragança;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, *Luis Joaquim Balcão*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas 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.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*.)

Depositado em 26 de Janeiro, a fl. 53 do livro n.º 3, com o n.º 27, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros — Alteração salarial e outras

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito e vigência

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., a seguir referido por empresa, e, por outro lado, todos os técnicos superiores ao seu serviço, representados pelos outorgantes organismos sindicais de classe.

Para os efeitos do presente acordo, consideram-se sindicatos de classe os representativos dos trabalhadores que exerçam funções, cujo desempenho exija as habilitações técnico-científicas legalmente consideradas como de ensino superior.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2 — Este AE tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — A tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária terão a duração máxima de 12 meses.

4 — A tabela salarial, os complementos de reforma e todas as cláusulas com expressão pecuniária decorrentes da tabela salarial têm eficácia reportada ao dia 14 de Setembro de 1982. Para efeitos do cálculo dos subsídios de férias de 1982, tomar-se-ão como base os vencimentos fixados no presente AE.

5 — O período de vigência do presente AE considera-se automaticamente prorrogado por períodos sucessivos de 3 meses, se qualquer das partes não fizer a sua denúncia por escrito ou não apresentar a respectiva proposta de revisão até 60 dias antes do seu termo.

#### CAPÍTULO III

##### Admissões

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço do Metropolitano de Lisboa os trabalhadores que satisfazem as seguintes condições:

- a) Terem satisfeito as obrigações militares que lhe tenham sido exigidas para o pessoal masculino;
- b) Possuirem as habilitações escolares correspondentes às profissões que se proponham desempenhar;
- c) Possuirem a carteira profissional, quando tal seja obrigatório;

- d) Serem aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços de medicina do trabalho, adequados às suas funções;
- e) Não serem reformados ou não estarem em situação equiparada.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, da cláusula 8.<sup>a</sup> (Condições especiais de admissão) e da cláusula 18.<sup>a</sup> (Regime normal de acesso).

3 — Sempre que, para um bom funcionamento da empresa, seja necessário proceder ao recrutamento de trabalhadores com qualificações especiais, por comprovadamente não existirem na empresa, poderá esta recorrer a recrutamento externo.

4 — A admissão de trabalhadores nas condições do número anterior deve obedecer ao regime previsto na cláusula 19.<sup>a</sup> (Concursos de admissão).

5 — A posição de entrada será definida caso a caso, exclusivamente pela empresa e com base em livre apreciação curricular.

6 — Quando o candidato admitido for o trabalhador da empresa e auferir remuneração superior à remuneração que corresponde à posição de integração, aquela será mantida até que a evolução da carreira lhe determine direitos superiores, sem prejuízo das reduções que emergam do valor trabalho/hora. A mudança de estrutura de carreira implica necessariamente a renúncia às expectativas decorrentes do anterior estatuto.

7 — Quando se trate de admissão para o grau I, que em princípio corresponde à fase de integração, o nível de entrada deverá ser um dos 2 primeiros níveis, conforme fôr definido pela empresa. Nos casos em que o nível de entrada não fôr o nível I os tempos de progressão serão os definidos para os níveis 1 e 2.

8 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados relativos a exames técnicos que qualquer trabalhador faça para preenchimento de lugares.

## CAPÍTULO IV

### Categorias profissionais e chefias

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes colectivas que assinam este acordo, desde que para tal exista concordância entre a

direcção da empresa e o organismo sindical respetivo. A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição da respectiva ficha de funções.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Cargos de direcção e chefias)

1 — Os cargos de direcção e chefias são fixados pela empresa, integram a responsabilidade gestionária da empresa e constituem uma estrutura específica que, neste momento, é a seguinte:

Diretor;  
Chefe de divisão;  
Chefe de departamento;  
Chefe de sector.

2 — Os níveis e correspondentes remunerações dos cargos de direcção e chefias, bem como as respectivas condições de acesso e evolução, serão estabelecidos pela empresa através de ordem de serviço.

3 — O preenchimento dos cargos de direcção e chefias processa-se por nomeação da empresa, de entre os trabalhadores ao seu serviço, só sendo legítimo recorrer directamente a candidatos do exterior quando a empresa, atentas as qualificações objectivas e subjectivas dos seus trabalhadores, entender que estes não reúnem as condições necessárias ao exercício da função.

4 — Os técnicos superiores destacados para o exercício de funções de direcção e chefia, mantêm a qualificação profissional anterior, evoluindo na sua carreira segundo a sua última posição relativa.

5 — Sempre que a empresa faça cessar o exercício de funções de direcção e chefia, os técnicos superiores serão reafectados e remunerados segundo o grau e nível definidos nos termos do número anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Inspectores superiores)

##### (Revogada.)

## CAPÍTULO VI

### Regimes especiais de promoções e concursos

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Acesso e promoções)

1 — As condições de acesso e promoção são as constantes do anexo II.

2 — A avaliação técnico-profissional para efeito de acesso e promoção será feita através de informações anuais, nos termos e pela forma prevista no anexo III.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-B

##### (Subsídio de turno)

1 — O subsídio de turno será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos

contínuos com 2 ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — As retribuições mínimas constantes do anexo IV serão acrescidas, para os trabalhadores em regime de turnos, dos seguintes subsídios mensais:

- a) Os que prestem trabalho em regime de 2 turnos com 2 variantes de horários mensais auferirão 570\$;
- b) Os que prestem trabalho em regime de 3 turnos com 3 ou mais variantes mensais auferirão 855\$.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turno previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com 2 ou 3 e mais variantes, terão direito ao subsídio por inteiro estabelecido no n.º 3;
- b) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador, determinado expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;
- c) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado apenas uma parte daquele trabalho efectivo, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea anterior;
- d) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variante, não terão direito ao referido subsídio.

## CAPÍTULO XI

### Remunerações

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Retribuição de trabalho)

1 — Constituem a retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2 — As remunerações mínimas mensais devidas aos técnicos superiores são as que constam do anexo IV.

3 — O vencimento horário é calculado da seguinte forma:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal (VM)}}{x \text{ horas mensais (HM)}}$$

sendo  $x$  o valor dado pela fórmula constante do n.º 11 da cláusula 20.<sup>a</sup> (Horário de trabalho).

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Admissão de técnicos com formação especializada)

##### (Revogada.)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do serviço de prevenção)

1 — Os técnicos superiores integrados em escalas de prevenção têm direito, por cada dia de escala, a um subsídio no valor de 2000\$.

2 — O trabalho efectivamente prestado pelos técnicos superiores, em dia de escala, será remunerado nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho extraordinário); se a prestação de serviço se verificar no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte, serão remunerados nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup> (Trabalho nocturno); se a prestação de serviço se efectuar num domingo ou dia equiparado serão compensados nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup> (Descanso semanal e feriados).

## CAPÍTULO XVII

### Serviços de apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

O técnico superior, por cada período normal de trabalho diário efectivamente prestado, tem direito a um subsídio de alimentação de 300\$.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Disposições transitórias)

##### (Revogada.)

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Disposições transitórias e finais)

##### (Revogada.)

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Disposições finais)

1 — Com a entrada em vigor do presente AE fica revogada a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho é considerado globalmente mais favorável que a regulamentação colectiva de trabalho presentemente revogada.

#### ANEXO I

##### Carreiras e categorias profissionais

###### 1 — Carreiras profissionais:

Os trabalhadores que exerçam funções cujo desempenho exija habilitações técnico-científicas do nível do ensino superior são integrados nas carreiras de técnicos superiores.

###### 2 — Estrutura de carreiras:

As carreiras de técnicos superiores definidas no n.º 1 integram 6 graus (I, II, III, IV, V e VI), tendo cada grau 3 níveis.

###### 3 — Categorias profissionais:

###### Carreira de técnicos superiores

	Graus	Níveis
I.....		1 2 3
II.....		1 2 3
III.....		1 2 3
IV.....		1 2 3
V.....		1 2 3
VI.....		1 2 3

#### ANEXO II

##### Acessos e promoções

###### 1 — Acessos:

Os acessos para cada uma das carreiras definidas no presente regulamento dependem de:

- a) Necessidades funcionais expressas pela empresa;
- b) Reunir o trabalhador as condições específicas fixadas pela empresa para o desempenho da função, categoria ou cargo.

###### 2 — Promoções:

Os movimentos ascensionais de uma categoria para outra, dentro da mesma carreira, processam-se das seguintes formas:

- a) De I-1 para I-2 e de I-2 para I-3:

Evolução automática (A), após 6 meses de permanência em I-1 e I-2:

- b) De I-3 para II-1:

Evolução (A), após 1 ano de permanência em I-3;

- c) De II-1 para II-2, II-2 para II-3, II-3 para III-1, III-1 para III-2, IV-1 para IV-2, V-1 para V-2 e VI-1 para VI-2:

Ao fim de 1 ano, mediante informação favorável (IF);

Ao fim de 2 anos, sem informação desfavorável (SID);

Ao fim de 3 anos, automaticamente (A);

- d) De III-2 para III-3, IV-2 para IV-3, V-2 para V-3 e VI-2 para VI-3:

Ao fim de 2 anos, mediante IF;

Ao fim de 4 anos, SID;

Ao fim de 6 anos, A;

- e) De III-3 para IV-1, IV-3 para V-1 e V-3 para VI-1:

Reunião cumulativa de 2 condições:

Mérito (M) — Vaga (V).

###### 3 — Condições especiais de promoção:

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento será possibilitada a promoção por mérito (M), não referida no número anterior, aplicável nas seguintes condições:

- a) Em todos os níveis, salvo nos do grau I e nos níveis 3 dos graus III, IV e V (onde a condição mérito está associada à existência de vaga);
- b) Ter o trabalhador um tempo de permanência na sua categoria não inferior a 1 ano;
- c) Se, tendo o trabalhador condições por mérito, estiver em categoria com condição de promoção IF igual a 1 ano, deverá ser promovido por mérito 2 níveis.

###### 4 — Periodicidade das promoções:

A direcção da empresa mandará elaborar e enviará a todos os serviços, até ao final do mês de Novembro de cada ano, lista dos trabalhadores que no ano seguinte atinjam condições de promoção no que se refere a tempos de permanência mínimos e máximos nos graus e níveis das respectivas carreiras profissionais.

###### 5 — Fora do estatuto («hors statut»):

De entre os técnicos de grau VI, com pelo menos 10 anos de serviço, pode a empresa, em qualquer momento, seleccionar técnicos em consideração de mérito particular para o exercício de funções de especial relevância não enquadráveis no presente regulamento. As re-

munerações destes técnicos serão independentes das remunerações fixadas na tabela anexa e serão fixadas caso a caso, sem prejuízo das garantias decorrentes das remunerações fixadas em AE.

### ANEXO III

#### Informação anual – Disposições gerais

1 — A empresa determinará a produção de informações anuais baseadas nos parâmetros definidos para a avaliação técnico-profissional dos técnicos superiores. As referidas avaliações deverão ser subscritas por 2 técnicos da mesma especialidade, de grau superior e imediato, e ser supervisadas a nível hierárquico superior.

2 — O resultado final da avaliação referida no número anterior deverá ser dado a conhecer ao técnico superior.

3 — Caso o técnico superior não concorde com o resultado final da avaliação a que foi sujeito, poderá requerer o conhecimento do conteúdo da avaliação, através de seu representante.

4 — Os técnicos superiores que discordarem da informação elaborada a seu respeito poderão reclamar por escrito, nos 15 dias subsequentes à data em que tomarem conhecimento da referida informação.

5 — A reclamação será presente a uma comissão de recurso, a qual será composta por 4 elementos, 2 designados pela hierarquia e os 2 restantes pela comunidade de trabalho do grupo sócio-profissional a que pertença o reclamante.

6 — Os elementos constituintes da comissão de recurso deverão estar indigitados até 10 dias após a apresentação da reclamação, nos termos do n.º 5, sendo a comissão de recurso presidida pelo membro de maior antiguidade na empresa.

7 — A comissão de recurso deverá apreciar e emitir parecer fundamentado até 10 dias após a sua constituição.

8 — Sempre que a comissão de recurso não decide sobre a reclamação, automaticamente subirá a mesma ao conselho de gerência.

9 — Qualquer decisão final deverá ser notificada a todos os interessados e transitará em julgado 3 dias após a última das notificações. Toda e qualquer reclamação pertinente e tempestiva retroagirá os seus efeitos à data do acto reclamado.

10 — Quando o resultado final da reclamação for favorável ao técnico superior, a produção de efeitos será a mesma que corresponderia a informação favorável.

#### Definição do conteúdo dos factores

##### Conhecimentos profissionais:

Conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho do cargo.

##### Capacidade de análise:

Capacidade para identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

##### Capacidade de decisão:

Capacidade para decidir com independência e acerto, dentro do limite das suas responsabilidades.

##### Liderança:

Aptidão para influenciar outros a realizarem eficientemente uma tarefa.

##### Flexibilidade:

Aptidão para variar de abordagem ou de estratégia, a fim de conseguir realizar uma tarefa.

##### Estabilidade de desempenho:

Capacidade para manter um nível razoável de desempenho em condições de stress, incerteza ou ausência de estrutura.

##### Empenho:

Esforço desenvolvido no sentido de realizar as tarefas utilizando ao máximo as capacidades, mesmo quando um esforço menor seria aceitável.

##### Consecução dos objectivos:

Grau de realização dos objectivos, definidos quer qualitativamente, quer quantitativamente.

##### Capacidade de organização e planeamento:

Capacidade para definir, programar e coordenar ações face aos recursos humanos e materiais disponíveis, tendo em vista a prossecução de objectivos estabelecidos.

##### Grau de responsabilidade:

Capacidade para resolver questões de forma ponderada, avaliando e assumindo as consequências.

##### Facilidade de relação com terceiros:

Capacidade para estabelecer contactos com pessoas estranhas à empresa, de forma a obter o grau desejado de atenção, cooperação e interesse que favoreça os interesses da empresa. Capacidade para, a nível da empresa, estabelecer relações favoráveis à unidade de ações, coordenação de esforços e cooperação de todos.

##### Iniciativa:

Capacidade para autonomamente encontrar soluções adequadas para os problemas.

##### Adaptação a novas situações:

Capacidade para responder adequadamente a novas situações ou métodos.

##### Método de trabalho:

Capacidade de organizar o trabalho com vista ao desempenho eficaz da função.

*Expressão oral:*

Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar oralmente ideias e informações a um grupo.

*Expressão escrita:*

Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar por escrito ideias e informações a um grupo.

**ANEXO IV**

Tabela salarial

Grau	Níveis	Remunerações	
		Licenciados	Bacharéis
I .....	1	33 600\$00	29 600\$00
	2	36 000\$00	32 000\$00
	3	38 400\$00	34 400\$00
II .....	1	41 900\$00	37 900\$00
	2	44 300\$00	40 300\$00
	3	46 700\$00	42 700\$00
III .....	1	50 300\$00	46 300\$00
	2	52 700\$00	48 700\$00
	3	55 100\$00	51 100\$00
IV .....	1	58 700\$00	54 700\$00
	2	61 200\$00	57 200\$00
	3	63 700\$00	59 700\$00
V .....	1	67 400\$00	63 400\$00
	2	69 900\$00	65 900\$00
	3	72 400\$00	68 400\$00
VI .....	1	76 200\$00	72 200\$00
	2	78 700\$00	74 700\$00
	3	81 200\$00	77 200\$00

**ANEXO V**

**Definição de funções**

*Director.* — É o técnico superior que participa na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção, de acordo com as políticas e objectivos gerais da empresa, programando as acções a desenvolver pelas divisões; coordena e controla o desenvolvimento das acções, programado dentro de uma gestão participativa por objectivos; integra as informações e controle das áreas de actividade a apresentar ao conselho de gerência.

*Chefe de divisão.* — É o técnico superior que pode participar na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; planeia, organiza, che-

fia, coordena e controla, dentro das orientações e objectivos fixados, a área de actividade que na empresa seja considerada divisão; fixa orientações aos departamentos da sua área de responsabilidade; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

*Chefe de departamento.* — É o técnico superior que planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados, a área de actividade que na empresa seja considerada departamento; fixa orientações aos sectores da sua área de responsabilidade; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

*Chefe de sector.* — É o técnico superior que planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados, a área de actividade que na empresa seja considerada sector; fixa orientações aos técnicos da sua área de responsabilidade; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

*Técnico superior.* — É o técnico que exerce funções cujo desempenho exija as habilitações técnico-científicas legalmente consideradas como de ensino superior.

**ANEXO VI**

Níveis de qualificação

Nível 1 — Quadros superiores:

Director;  
Chefe de divisão;  
Chefe de departamento;  
Chefe de sector;  
Técnico superior.

Entidades outorgantes deste acordo de empresa:

Pelo Conselho de Gerência do Metropolitano de Lisboa, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional de Quadros Técnicos de Empresa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 26 de Janeiro de 1983, a fl. 53 do livro n.º 3, com o n.º 26/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a EPAL — Empresa Pública das Águas Livres, E. P.,  
e o Sindicato dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Lisboa e outros**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área, vigência e denúncia e revisão**

**Cláusula I-1**

**(Âmbito)**

Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a EPAL — Empresa Pública das Águas Livres e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula I-2**

**(Área)**

O presente AE aplica-se em todas as áreas onde a EPAL exerce a sua actividade e em todas aquelas em que, no futuro, a venha a exercer.

**Cláusula I-3**

**(Vigência)**

1 — O presente AE é válido por 2 anos, entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e pode ser denunciado por qualquer das partes, por escrito, após 20 meses de vigência, considerando-se automaticamente renovado, por sucessivos períodos de 3 meses, enquanto nenhuma das partes o denunciar.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos de 20 de Dezembro de 1982 a 20 de Dezembro de 1983, data a partir da qual produzirá efeitos a próxima tabela.

3 — Enquanto não vigorar novo AE, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo anterior acordo de empresa.

**Cláusula I-4**

**(Denúncia e revisão)**

1 — A denúncia do presente AE poderá ser feita pela Empresa ou pelos sindicatos representativos de trabalhadores ao seu serviço.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita e fundamentada, de acordo com a lei.

3 — A resposta, escrita e também devidamente fundamentada, deverá ser enviada, salvo acordo em contrário, até 30 dias após a data da denúncia.

4 — Salvo acordo em contrário, as negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia e deverão ser conduzidas por ambas as partes de molde a poderem estar concluídas até 45 dias após o seu início.

**CAPÍTULO II**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

**Cláusula II-1**

**(Deveres da Empresa)**

**São deveres da Empresa:**

- a) Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições nos respectivos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos, com vista ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados, devidamente autenticados, contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar a ampliação das suas habilitações, dando-lhes as facilidades conforme o disposto neste AE;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e com as suas possibilidades físicas;
- j) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho ou fora dele, dando-lhes as facilidades constantes deste AE e da lei;
- k) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- l) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações dentro da empresa adequadas para reuniões; competirão aos mesmos decidir dos representantes de trabalhadores que podem assistir e participar nessas reuniões; às mesmas poderão assistir pessoas estranhas à Empresa, desde que aqueles representantes o solicitem com uma antecedência mínima de 24 horas;
- m) Dar conhecimento aos trabalhadores da deliberação tomada, relativamente a qualquer

- reclamação por eles feita, no prazo máximo de 15 dias úteis, a contar da data em que dela tomou conhecimento;
- n) Facultar à comissão de trabalhadores todos os elementos sobre a actividade da Empresa necessários ao exercício do controle de gestão;
  - o) Autorizar os contactos entre os trabalhadores em serviço;
  - p) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço sempre que situações excepcionais o justifiquem;
  - q) Não praticar *lock-out*;
  - r) Não subcontratar mão-de-obra;
  - s) Proporcionar aos trabalhadores, quando em serviço ao ar livre, condições de protecção adequadas a definir pelo regulamento de uniformes;
  - t) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotas, bem como os mapas de quotização, dos trabalhadores que expressamente solicitem esta modalidade de pagamento ao respectivo sindicato;
  - u) Prestar assistência jurídica aos trabalhadores da Empresa em diligências e processos consequentes a actos praticados ou factos ocorridos em e por razões de serviço e respeitantes a litígios com terceiros, excepto nos casos em que esteja claramente indicada responsabilidade penal dos trabalhadores em causa;
  - v) Assumir a responsabilidade civil decorrente da assinatura de termos de responsabilidade previstos nos artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 229/76, de 1 de Abril, desde que tal responsabilidade não seja consequente a actos dolosos praticados pelos trabalhadores responsáveis.

#### Cláusula II-2

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas com competência, zelo, pontualidade e assiduidade;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente privarem;
- e) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

- g) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrários aos seus direitos e garantias consignados neste AE e na lei;
- h) Velar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização de bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- i) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste AE e da lei;
- j) Comunicar, por escrito, à Empresa, no prazo de 15 dias, qualquer eventual alteração de residência;
- k) Comunicar, por escrito, à Empresa a obtenção de novas habilitações escolares ou profissionais, juntando a respectiva prova.

#### Cláusula II-3

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo os casos previstos neste AE;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimento deste, com parecer prévio do sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- e) Transferir qualquer trabalhador sem o seu prévio consentimento dado por escrito, sem prejuízo do definido no capítulo VII deste AE;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- k) Obrigar os trabalhadores a exercer funções correspondentes a categorias superiores;
- l) Permitir a condução de veículos ligeiros ou pesados a trabalhadores que não tenham a

categoria de motoristas na Empresa, excepto nos casos regulamentados pela Empresa, respeitando o disposto nas cláusulas V-1 e VI-11;

- m) Obrigar os trabalhadores a exercerem funções de caixa ou equiparadas, desde que não incluídas na definição da sua categoria profissional.

#### Cláusula II-4

(**Violação das garantias e direitos das partes**)

1 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas II-1, II-2 e II-3.

2 — A prática por parte da Empresa de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula II-3 considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão do mesmo por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE.

#### Cláusula II-5

(**Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores**)

1 — Quando no presente AE se estipula a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitar-los no prazo de 5 dias úteis. O prazo estipulado no número anterior será então contado a partir da data da resposta da empresa.

3 — A falta de resposta naqueles prazos é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto nos números anteriores exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

5 — Quando no AE se fizer referência à comissão intersindical da Empresa, entende-se que, no caso de o assunto em causa dizer respeito a 1 trabalhador representado por 1 sindicato não integrado naquela comissão, a referência é feita à respectiva comissão sindical ou, em caso da não existência desta, ao sindicato.

#### Cláusula II-6

(**Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**)

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hayam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no n.º 1, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula II-7

(**Comissão paritária**)

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por 3 representantes da Empresa e 3 representantes do conjunto dos sindicatos outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado 1 substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, nos 15 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão apta a funcionar logo que indicados todos os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte;
- e) Sempre que se trate de matéria específica de cada sindicato, o sindicato respectivo far-se-á representar na comissão paritária, substituindo nesta o sindicato menos representativo. Entende-se por matéria específica a constante do anexo V do AE em vigor.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da Empresa;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

- a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas do presente AE e aprovação de regulamentos internos emergentes do mesmo, sem prejuízo do disposto na cláusula V-1;
- b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representados, a intervenção conciliatória do Ministério do Traba-

lho, sem direito a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar, desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à Empresa e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para publicar no *Boletim* respectivo.

Cláusula II-8

(Momento em que produzem efeitos as alterações na situação do trabalhador)

As alterações na situação do trabalhador produzem efeitos a partir do dia 1 do mês em que as mesmas ocorrem.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula III-1

(Condições gerais de admissão)

1 — Todas as admissões serão precedidas de concurso, salvo para as categorias profissionais de director de serviços, chefe de sector e de trabalhador indiferenciado. Em circunstâncias excepcionais, nomeadamente por razões de urgência no provimento do lugar a concurso, poderá a empresa, com o parecer favorável da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical da empresa, proceder à admissão por escolha.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o recurso à admissão de novos trabalhadores é regulado pelo disposto nas cláusulas IV-8 e IV-10.

3 — É vedado à empresa a admissão:

- a) De trabalhadores estrangeiros, sem prévia audição da comissão de trabalhadores e o acordo do sindicato da profissão respetiva;
- b) De reformados e aposentados.

4 — Sempre que houver lugar a concurso, a empresa obriga-se a comunicar por escrito, com uma antecedência mínima de 10 dias sobre a data limite da do início do processo de selecção, às seguinte entidades:

- a) Serviço Nacional de Emprego;
- b) Sindicato respectivo;
- c) Associação de deficientes.

5 — Os concursos serão válidos pelo prazo de 1 ano, contado a partir da data da homologação do respectivo processo, podendo a sua validade ser ampliada pela empresa, ouvida a comissão intersindical.

6 — A idade mínima de admissão não será inferior a 17 anos, excepto para aprendizes, cuja idade mínima de admissão é de 14 anos.

7 — É proibido à empresa fixar idade máxima de admissão.

8 — As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional são as definidas por este AE. As referidas habilitações não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE desempenhem ou tenham já desempenhado na empresa, sem ser em situação de interinidade, as funções que correspondam à categoria profissional para que foi aberto concurso.

9 — Quando se verifiquem condições excepcionais poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria, depois de obtidos os pareceres favoráveis da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical da empresa.

10 — Nas admissões, o homem e a mulher estão em igualdade de circunstâncias.

Cláusula III-2

(Processos de admissão)

1 — Os processos de escolha dos trabalhadores a admitir são da competência da empresa, com conhecimento prévio da comissão intersindical da empresa.

2 — Em cada concurso serão aplicados a todos os candidatos processos de escolha idênticos, os quais deverão garantir o nível mínimo de exigência requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3 — A empresa cometerá a classificação dos candidatos à responsabilidade de um júri por ela nomeado de entre os seus trabalhadores. Em casos excepcionais, e com comunicação prévia à comissão intersindical da empresa, poderá a empresa recorrer aos serviços de uma empresa especializada, excepto para provas de promoção dentro das carreiras profissionais.

4 — As provas efectuadas na empresa poderão, se a comissão intersindical da empresa o desejar, ser assistidas por representantes sindicais, que também poderão assistir à realização das entrevistas aos candidatos e ter acesso aos respectivos currículos. Para o efeito deverá a comissão intersindical da empresa ser avisada com 5 dias úteis de antecedência.

5 — A representação sindical poderá fazer-se acompanhar de 1 assessor.

6 — A não classificação imediata das provas de admissão escritas implicará recolha das mesmas em envelope, que será devidamente lacrado e assinado pelos membros do júri e representantes sindicais, podendo estes assistir à sua posterior classificação.

7 — A classificação dos candidatos será feita em reunião de júri, à qual poderão assistir os representantes sindicais. Dessa reunião será elaborada acta pelo júri, de onde constem os nomes dos candidatos, a sua classificação e os critérios que presidiram a esta.

8 — A empresa, por decisão que deverá fundamentar, reserva-se sempre o direito de não homologar a decisão do júri, ficando, por consequência, o concurso sem efeito.

9 — A admissão dos candidatos far-se-á sempre segundo a ordem de classificação, sempre que esta exista.

10 — Nenhum candidato pode ser admitido ou readmitido sem ter sido aprovado por um exame médico, feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

11 — Se o candidato for considerado inapto no exame médico deve ser informado das razões da sua exclusão, se assim o solicitar.

12 — No acto de admissão deverá ser elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela empresa ao sindicato respectivo no prazo de 10 dias, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe (se existir);
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local e área de trabalho;
- g) Resultado do exame médico.

13 — No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

14 — O não exercício por parte dos representantes sindicais de quaisquer direitos consignados nesta cláusula não impedirá a execução pela empresa do processo de admissão, que não poderá, por esse facto, ser por aqueles impugnado.

### Cláusula III-3

#### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por um período de 15 dias, com exceção das admissões feitas para as categorias profissionais enquadradas nos graus XVII a XI, e no grau X, cujo período experimental é, respectivamente, de 2 meses e 1 mês, sem prejuízo do disposto nos n.os 2 a 4 da cláusula IV-8.

2 — Durante o período experimental a empresa poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador, justificando tal recusa em documento escrito entregue ao trabalhador, com cópia enviada ao sindicato respectivo.

3 — Justificada a não admissão do trabalhador, nos casos em que o período experimental é superior a 15 dias, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador com a antecedência mínima de 5 dias por cada mês, mediante comunicação escrita entregue por mão própria ou carta registada com aviso de recepção e enviada para a última residência do trabalhador conhecida na empresa.

4 — Caso a empresa recuse a admissão definitiva do trabalhador, pagará a este, além da retribuição correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestado, um mês adicional de retribuição.

5 — Quando a empresa despedir o trabalhador sem respeitar os avisos prévios fixados no n.º 3, o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a 2 meses de retribuição, independentemente da referida no número anterior.

6 — Durante o período experimental, o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura.

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

#### Cláusula III-4

#### (Readmissão)

1 — A empresa poderá readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2 — A readmissão fica condicionada à apreciação do anterior comportamento profissional e disciplinar do trabalhador.

3 — Será obrigatoriamente pedido o parecer da comissão intersindical da empresa em todos os casos de readmissão. A readmissão só terá lugar se o parecer referido for favorável. A não emissão de parecer no prazo de 15 dias pressupõe não haver objecção à readmissão.

4 — Ao trabalhador a readmitir que se candidate a uma categoria profissional diferente da que teve anteriormente na empresa aplica-se o regime geral de admissões.

5 — Se o trabalhador concorrer à categoria profissional que teve anteriormente será readmitido na classe que tinha quando da rescisão do contrato, sem prestação de quaisquer provas nem sujeição ao período experimental.

6 — A empresa, ao readmitir um trabalhador, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à readmissão.

7 — Ao trabalhador readmitido a antiguidade anterior não lhe será contada para efeito de promoção, salvo o disposto no número seguinte.

8 — O trabalhador que seja reformado por invalidez, a quem foi anulada a pensão de reforma em resultado de exame da junta médica de revisão, desde que esse exame não tenha sido requerido pelo trabalhador, será imediatamente readmitido na sua categoria e classe, com todos os direitos e regalias que tinha se continuasse ao serviço.

### Cláusula III-5

#### (Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo e nas condições dos números seguintes:

2 — A empresa só pode admitir trabalhadores a prazo desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) Natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida;
- b) Substituição de trabalhadores em período de licença sem vencimento, nos termos da cláusula VIII-8.

3 — No caso da alínea a) do número anterior, a celebração de contrato a prazo só é permitida após parecer da comissão intersindical da empresa e da comissão de trabalhadores, a quem a empresa remeterá documento justificativo da necessidade de celebração dos referidos contratos. Deste constarão, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

- a) Tempo previsto de serviço ou obra e data de inicio e prazo de duração dos contratos a estabelecer;
- b) Número de trabalhadores a serem contratados e categorias profissionais respectivas;
- c) Local da prestação de trabalho.

4 — Na escolha de trabalhadores a admitir ao abrigo de contratos por prazo inferior a 1 ano poderá ser dispensada a realização de concurso, recorrendo-se a meios expeditos de candidatura e selecção. Não obstante, a eventual passagem de qualquer trabalhador da situação de contratado a prazo para permanente só poderá ser feita com rigorosa observância do disposto sobre o processo de admissão do exterior.

## CAPÍTULO IV

### Categorias profissionais, enquadramento e acesso

#### Cláusula IV-1

#### (Categorias e classes profissionais)

1 — Para efeito do disposto neste AE, entende-se por:

- a) *Categoria profissional.* — A designação atribuída a cada trabalhador em resultado das

susas funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes;

b) *Classe profissional.* — A classificação dos trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes no anexo V.

3 — A empresa não pode adoptar para os trabalhadores que exerçam as funções definidas no referido anexo designações diferentes das estabelecidas.

### Cláusula IV-2

#### (Criação de novas categorias profissionais)

1 — O Ministério do Trabalho, depois do parecer prévio do sindicato respectivo, poderá permitir a criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas por índole da função, sem prejuízo, neste caso, da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo V para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

2 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao seu grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

3 — As novas categorias profissionais, bem como a sua definição de funções, depois de aprovadas pelo Ministério do Trabalho, considerar-se-ão parte integrante deste AE.

### Cláusula IV-3

#### (Revelações nominais e quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes deste AE cópia dos mapas do quadro de pessoal que, nos termos legais, envia ao Ministério do Trabalho.

2 — A empresa obriga-se a afixar em lugar bem visível das suas dependências a relação ou relações que lhe forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas.

### Cláusula IV-4

#### (Enquadramento profissional)

1 — As categorias profissionais constantes do anexo V serão enquadradas, para efeitos de retribuição base, de acordo com o estabelecido no anexo IV.

2 — Os trabalhadores classificados como estagiários serão enquadrados:

- a) No nível de remuneração imediatamente inferior ao da categoria para que estagiam, se o estágio for de 1 ano;
- b) No nível de remuneração imediatamente inferior ao da categoria para que estagiam du-

rante o segundo ano e no nível imediatamente inferior a este no primeiro ano, se o estágio for de 2 anos.

#### Cláusula IV-5

##### (Acesso ou promoção)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de retribuição mais elevado.

#### Cláusula IV-6

##### (Acesso a concursos)

1 — Os trabalhadores da empresa poderão candidatar-se sempre a qualquer concurso para preenchimento de quaisquer lugares da empresa, ainda que o concurso em causa seja para recrutamento externo, desde que para o efeito possuam as habilitações necessárias ou que satisfaçam, eventualmente, as condições referidas no n.º 8 da cláusula III-1.

2 — Em caso de recrutamento dependente de concurso externo mas a que tenham concorrido também trabalhadores da empresa, havendo igualdade de posições na ordem de classificação, quando esta exista, dar-se-á preferência a trabalhadores da empresa e, entre estes, aos de maior antiguidade..

#### Cláusula IV-7

##### (Formação profissional — Comissões de formação)

1 — A empresa obriga-se a manter um serviço de formação profissional tendo em vista a promoção profissional dos trabalhadores da empresa dentro das respectivas carreiras.

2 — Serão constituídas comissões de formação profissional com a seguinte constituição:

- a) 3 elementos nomeados pela empresa;
- b) 3 elementos designados pela comissão intersindical da empresa.

3 — Às comissões poderão ser adstritos os assessores julgados necessários.

4 — As deliberações das comissões serão tomadas por maioria de votos. Os assessores não terão direito a voto.

5 — Serão constituídas tantas comissões quantas as justificadas pelos domínios de actividade da empresa.

6 — Às comissões compete:

- a) Participar na elaboração de programas de formação profissional;
- b) Dar parecer sobre a matéria da sua competência que seja pedido por qualquer das partes outorgantes deste AE.

7 — Sempre que possível, a monitoragem de acções de formação será cometida a trabalhadores da empresa com formação profissional específica e preparação pedagógica adequada.

#### Cláusula IV-8

##### (Provimento dos lugares de chefia)

1 — Os cargos de chefia e subchefia serão desempenhados por trabalhadores com formação profissional adequada, escolhidos pela empresa. A empresa escolherá para lugares de chefia e subchefia os trabalhadores da respectiva profissão ou domínio de actividade.

2 — Os cargos de director de serviços, chefe de sector e chefe de repartição são providos em comissão de serviço, nos termos previstos na cláusula IV-9.

3 — A admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia é sempre feita a título experimental durante período igual ao período experimental estabelecido para efeitos de admissão. Durante aquele período, poderá a comissão de trabalhadores, tendo em conta o parecer dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia e o interesse do serviço em causa para o conjunto dos trabalhadores da empresa, apresentar uma reclamação dessa nomeação devidamente fundamentada.

4 — No caso de a nomeação não se tornar definitiva, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente na empresa ou, no caso de se tratar de um recém-admitido, é recusada a sua admissão definitiva, respeitando-se o disposto na cláusula III-3.

#### Cláusula IV-9

##### (Comissões de serviço)

1 — Os cargos de director de serviços e chefe de sector, neste último caso, quando dependam directamente do conselho geral, serão sempre providos em comissão de serviço. O provimento em comissão de serviço nos cargos de chefes de sector, não dependentes directamente do conselho geral, só poderão ser efectuados depois de ouvido o respectivo superior hierárquico. Serão igualmente providos em comissão de serviço os cargos de chefes de repartição, salvo no caso dos trabalhadores que declararem por escrito não aceitar tal provimento.

2 — As comissões de serviço terão a duração de 2 anos, renováveis, sem prejuízo da sua cessação, a todo o tempo, por conveniência de serviço.

3 — A cessação da comissão de serviço será sempre objecto de comunicação fundamentada ao trabalhador e aos órgãos representativos dos trabalhadores e feita com antecedência mínima de 60 dias.

4 — O trabalhador que complete 1 ano em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, quer o vencimento que auferia pelo exercício da função de chefia, quer o

respectivo subsídio, os quais serão mantidos até que, por futuros aumentos salariais, a remuneração correspondente à sua categoria profissional atinja a soma daqueles valores.

5 — A renovação da comissão de serviço confere ao trabalhador, independentemente da data em que a mesma cesse, direito ao seu enquadramento definitivo em grau correspondente ao da chefia que exerceu, salvo se estivesse já enquadrado em grau superior a este, nos termos do n.º 7.

6 — Na hipótese prevista no número anterior, o subsídio de chefia ficará sujeito ao regime previsto no n.º 4 da presente cláusula.

7 — Os trabalhadores engenheiros, engenheiros técnicos, licenciados e bacharéis, uma vez terminada a comissão de serviço, serão reintegrados na respectiva carreira profissional. Os restantes trabalhadores que exerçam cargos de chefia em comissão de serviço, cessando esta após a sua renovação, exercerão funções de assessores, nos termos definidos no anexo V, podendo, no entanto, optar pela manutenção da designação profissional do cargo de chefia em que foram providos.

8 — Cessando a comissão de serviço antes da sua renovação, o trabalhador regressa à categoria e funções de origem sem prejuízo do disposto no n.º 4 da presente cláusula.

9 — A colocação na situação de comissão de serviço dos trabalhadores que exercem presentemente cargos de chefia referidos no n.º 1, e verificados os pressupostos ai referidos, dependerá de deliberação a emitir no prazo máximo de 90 dias a partir da data da publicação do presente AE, sem prejuízo de, desde já, lhes ficar assegurado o enquadramento definitivo previsto nos n.os 5 e 7 desta cláusula e o direito ao respectivo subsídio nos termos do n.º 4, no caso de desempenharem funções de chefia há 1 ou mais anos.

10 — Às actuais chefias abrangidas no número anterior a quem não tenha sido atribuída uma comissão de serviço no prazo de 90 dias, o que será objecto de comunicação escrita e fundamentada ao trabalhador e aos órgãos representativos dos trabalhadores, ser-lhes-á aplicável o regime previsto no n.º 7 da presente cláusula.

#### Cláusula IV-10

(Processo de preenchimento de outros postos de trabalho)

1 — Quando se verifique em lugares que não sejam de chefia ou subchefia a existência de vagas no quadro de pessoal da empresa ou a criação de novos postos de trabalho, a empresa recorrerá a concursos internos ou, se considerar indispensável, em função das exigências do lugar a preencher, alargará o âmbito do concurso a candidatos externos, sem prejuízo de, se tal se justificar, proceder de acordo com o disposto na parte final do n.º 1 da cláusula

III-1. O disposto no parágrafo anterior não se aplica às transferências de serviço.

2 — A empresa divulgará convenientemente em todos os locais de trabalho, mediante anúncios internos, a abertura do concurso a toda a empresa. Após um prazo mínimo de 15 dias sobre aquela divulgação, proceder-se-á ao processo de selecção, que decorrerá em moldes idênticos aos definidos na cláusula III-2.

3 — Quando se verifiquem condições excepcionais, poderão os postos de trabalho ser preenchidos por trabalhadores com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria profissional, depois de obtido o parecer favorável da comissão intersindical da empresa.

4 — Não haverá lugar à abertura de concurso interno quando as vagas existentes sejam susceptíveis de serem preenchidas por trabalhadores com diminiuições físicas ou limitações funcionais graves. Nestes casos, as vagas serão preenchidas por estes trabalhadores, sendo dado conhecimento prévio à comissão intersindical da empresa.

5 — Os trabalhadores com 1 ou mais anos de serviço na empresa (não se contando para este efeito o período de aprendizagem) que mudem de carreira profissional serão dispensados do ingresso na categoria de estagiário do 1.º ano nas carreiras onde esta exista.

6 — Os trabalhadores habilitados com carteira profissional poderão mudar de categoria profissional, dentro do mesmo nível de enquadramento, desde que a sua especialidade seja adequada à nova categoria, sem prejuízo da sua antiguidade na classe. Os pedidos de mudança de categoria profissional terão tratamento idêntico aos de transferência de serviço.

7 — Na classificação dos candidatos a promoção a categoria profissional com recrutamento específico, em caso de igualdade no resultado das provas, o factor de desempate é a antiguidade na categoria profissional.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula V-1

(Competência da empresa)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste AE e de mais normas aplicáveis compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A empresa, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração o parecer da comissão de trabalhadores.

## Cláusula V-2

### (Definição de horários de trabalho — Princípios gerais)

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação da hora de início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à empresa, ouvidas as respectivas comissões de trabalhadores e intersindical, estabelecer os horários de trabalho.

3 — Os métodos de controle do exacto cumprimento do horário de trabalho serão determinados pela natureza da actividade desempenhada, independentemente das categorias profissionais dos trabalhadores.

## Cláusula V-3

### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores da empresa a tempo completo é de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho, salvo se o Ministério do Trabalho autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

3 — O período de trabalho diário dos trabalhadores de turnos não poderá exceder 8 horas e deverá ser interrompido por um intervalo de 1 hora, que será contada como tempo efectivo de serviço, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

4 — Poderá não haver o intervalo de descanso previsto no n.º 3 para os trabalhadores em regime de turnos com duração de trabalho semanal inferior a 40 horas.

5 — Nos serviços com carácter de laboração continua os trabalhadores não podem abandonar os seus locais de trabalho durante os tempos de intervalo referidos no n.º 3, que não serão previamente fixados, pressupondo-se que esses tempos são gozados dentro das 8 horas do período normal de trabalho, durante a prestação de serviço, em termos de inactividade do trabalhador.

## Cláusula V-4

### (Trabalho nocturno)

1 — Entende-se por trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho será também considerado como nocturno quando prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno.

3 — A comissão intersindical da empresa poderá exigir que a empresa justifique devidamente a necessidade da prestação de trabalho nocturno.

## Cláusula V-5

### (Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Aos serviços com características semelhantes que funcionem em regime de turnos terão de ser aplicados idênticos regimes de horários.

3 — A elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para o pessoal em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 2 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser fixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o período de descanso semanal.

4 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores do mesmo serviço e categoria profissional, desde que previamente acordados entre os interessados e o responsável pelo serviço e comunicadas com o mínimo de 16 horas de antecedência, salvo em casos de força maior devidamente comprovados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

5 — Em casos de força maior, derivados de acidentes graves ou ainda de circunstâncias e condicionalismos imprevisíveis, podem ser convocados trabalhadores para as escalas de serviço. No caso de serem convocados com antecedência inferior a 8 horas, considerar-se-á como trabalho extraordinário o serviço prestado no primeiro dia, que como tal será remunerado.

6 — Em caso de substituição temporária de trabalhadores em regime de turnos por trabalhadores sujeitos ao horário normal e desde que essa substituição não seja igual ou inferior a 4 dias, os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turno respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior. Quando o trabalho assim prestado se efectuar em dias considerados como descanso semanal pela escala de horário normal, o trabalhador substituto terá direito a dispensa sem perda de retribuição referente a esses dias, a utilizar de acordo com as disponibilidades do serviço, mas tal critério só se aplica até que o trabalhador substituto tenha o descanso semanal que lhe compete pela escala do horário de turnos que passou a praticar. Procedimento análogo será utilizado quando o trabalhador deixar o regime de turnos e voltar a praticar o horário normal.

7 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior for igual ou inferior a 4 dias e incluir dia ou dias considerados de descanso semanal no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento destes dias calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal. Os restantes dias serão pagos de acordo com o disposto na primeira parte do número anterior.

8 — Nos serviços com carácter de laboração contínua os trabalhadores só podem abandonar os seus postos de trabalho depois de serem devidamente substituídos. A empresa providenciará que essa substituição se processe no mínimo espaço de tempo possível.

9.— Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com diferente regime horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função. No entanto, se o novo posto de trabalho implicar promoção dentro da carreira profissional será aplicada a cláusula IV-10.

10 — Qualquer trabalhador impossibilitado por razões de saúde de continuar a prestar trabalho em regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XIII.

11 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por uma junta médica constituída por 3 médicos, sendo 1 indicado pela empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro escolhido de acordo entre os médicos indicados pelas partes.

12 — No caso previsto no n.º 9, o trabalhador manterá o subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da remuneração mensal. Igual procedimento será adoptado para os trabalhadores com mais de 5 anos de serviço efectivo em regime de turnos que tenham passado ao horário normal nos termos do n.º 10.

13 — O trabalhador que, por promoção dentro da sua carreira profissional, deixe de trabalhar em regime de turnos continuará a receber a remuneração mensal, acrescida do subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da remuneração mensal, incluindo-se nessa actualização o aumento de remuneração correspondente à promoção verificada.

#### Cláusula V-6

##### (Serviços de assistência em regime de prevenção)

1 — Entende-se por prevenção a permanência obrigatória dos trabalhadores na sua residência ou em local de antemão conhecido e facilmente acessível,

para convocação pelo telefone ou estafeta, a fim de poderem actuar em situações de urgência.

2 — A empresa só em casos de excepcionalidade criará regimes de prevenção para determinados postos de trabalho, justificados pela natureza do serviço prestado pela empresa e pelo seu carácter de laboração contínua.

3 — O actual regime de prevenção e a eventual extensão a outras categorias profissionais serão objecto de regulamento próprio.

4 — A empresa obriga-se a elaborar o regulamento relativo ao regime de prevenção existente nos 30 dias seguintes à publicação deste AE para ser objecto de parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical da empresa. Idêntico procedimento será adoptado quando da eventual elaboração de outros regulamentos relativos a regimes de prevenção.

5 — A elaboração do regulamento referido deverá ter em conta os seguintes princípios, para além do já estabelecido no n.º 2 desta cláusula:

- a) Os trabalhadores em regime de prevenção serão escalonados rotativamente nos termos a definir no regulamento interno;
- b) O limite máximo para que um trabalhador seja mantido em regime de prevenção é de 90 horas por mês, salvo se limite inferior for estabelecido no regulamento referido no n.º 4; este limite poderá ser ultrapassado no período de férias, tendo em conta a marcação das férias dos trabalhadores em regime de prevenção;
- c) A empresa assegurará ou pagará o transporte dos trabalhadores convocados;
- d) Os trabalhadores terão direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula VI-8;
- e) O período de trabalho prestado por trabalhadores convocados, incluindo o tempo de deslocação, será pago como trabalho extraordinário, em acréscimo à compensação de prevenção referida na alínea anterior.

6 — Durante os períodos de prevenção os trabalhadores obrigam-se a satisfazer imediatamente a eventual convocação, comparecendo nos locais de trabalho que lhes forem indicados com a máxima prontidão, para a execução dos trabalhos urgentes que justificarem essa chamada.

7 — Se o trabalhador em regime de prevenção for chamado a prestar serviço no período das 0 horas às 4 horas, terá direito a um mínimo de 8 horas de descanso, devendo, para o efeito, ser retardado o início do período normal de trabalho seguinte.

8 — Sempre que o período, ou períodos, de trabalho em regime de prevenção seja igual ou superior a 8 horas, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço no período normal de trabalho seguinte. Nestas condições, o trabalho prestado em dias de descanso semanal, ou feriado, dá direito a 1 dia completo de descanso, a gozar nos termos da cláusula V-9, n.os 1 e 2.

## Cláusula V-7

### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho em dias que não sejam de descanso semanal nem feriados.

2 — A empresa só recorrerá a trabalho extraordinário em casos impostos por necessidades urgentes de serviço.

3 — Os trabalhadores deverão ser dispensados de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitem.

4 — No caso de acréscimo de horas de trabalho extraordinário a qualquer período normal de trabalho, deverá haver um intervalo mínimo de 12 horas entre este período alargado de trabalho e o período de trabalho anterior ou seguinte, conforme o trabalho extraordinário for prestado por antecipação ou prolongamento do período normal.

5 — Quando houver necessidade na antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de 24 horas em relação à hora de início do trabalho antecipado, salvo em casos de manifesta impossibilidade.

6 — O trabalhador deve, em qualquer caso, ser avisado da prestação de trabalho extraordinário com a antecedência mínima de 2 horas, salvo em casos de manifesta impossibilidade.

7 — No caso de prestação de trabalho extraordinário por um período mínimo de 2 horas em continuidade do horário normal, os trabalhadores têm o direito a um intervalo de 10 minutos, pagos pela empresa, entre o horário normal e o trabalho extraordinário.

8 — Quando os trabalhadores se encontrarem na sua residência e forem solicitados a comparecer de imediato na empresa para prestação de trabalho, o tempo gasto nas deslocações será pago como trabalho extraordinário.

9 — Quando, por prolongamento, o trabalho extraordinário ultrapasse as 2 horas da manhã ou, por antecipação, o trabalhador tenha de iniciar antes das 7 horas, a empresa assegurará o transporte para e da residência do trabalhador, uma vez que se comprove não existirem transportes públicos num período até 30 minutos, após o termo ou antes do início da prestação do referido trabalho extraordinário.

10 — Todo o trabalhador que tenha de antecipar ou prolongar o seu período normal de trabalho terá direito às refeições, em caso de prestação de 2 horas e meia de trabalho extraordinário, nos seguintes termos:

a) Pequeno-almoço, se a antecipação se iniciar antes das 7 horas, inclusive, ou o prolongamento terminar depois das 8 horas, inclusive;

- b) Almoço, se a antecipação se iniciar antes das 11 horas, inclusive, ou o prolongamento terminar depois das 13 horas, inclusive;
- c) Jantar, se a antecipação se iniciar antes das 19 horas, inclusive, ou o prolongamento terminar depois das 20 horas, inclusive;
- d) Ceia, se a antecipação se iniciar antes das 23 horas e 30 minutos ou o prolongamento terminar depois das 0 horas e 30 minutos, inclusive.

## Cláusula V-8

### (Limites do trabalho extraordinário)

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de 120 horas por ano.

2 — Os limites referidos no número anterior só podem ser ultrapassados quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) Se trate de trabalho prestado em iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior que exijam antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Em situação de emergência, em relação aos profissionais que, embora não directamente ligados ao serviço de abastecimento de água, operem equipamentos de elevado custo;
- c) Em circunstâncias excepcionais, provocadas por ocorrências que originem situações graves, tenham de ser tomadas medidas de exceção que as necessidades imponham.

3 — No caso de prolongamento ou antecipação igual ou superior a 8 horas de trabalho extraordinário, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço até ao termo do período normal de trabalho seguinte.

4 — No caso de o trabalho extraordinário prestado por um período igual ou superior a 8 horas ultrapassar o início do período normal de trabalho seguinte, o pagamento das horas subsequentes durante as quais o trabalhador estiver ao serviço sem interrupção deverá ser pago como trabalho extraordinário, ainda que tais horas integrem o período normal de trabalho do trabalhador em questão.

5 — A comissão intersindical da empresa poderá exigir que a empresa justifique devidamente a necessidade de trabalho extraordinário prestado ao abrigo do n.º 2.

## Cláusula V-9

### (Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias de trabalho seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso

num dos 15 dias de trabalho seguintes ou, havendo concordância dos serviços, na data que mais convier ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição normal.

3 — O trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula V-8.

4 — A prestação de trabalho em dia feriado é obrigatória para trabalhadores que trabalhem em regime de laboração contínua.

5 — Aos trabalhadores residentes em casas da empresa que forem chamados a prestar pequenos serviços cuja duração não atinja 1 hora, nos próprios recintos, será sempre paga 1 hora completa, não se lhe aplicando, porém, o disposto nos n.os 1 e 2.

6 — Quando o trabalho atinja, por prolongamento, o dia de descanso semanal ou dia feriado e não ultrapasse as 2 horas, não será considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado. A retribuição dessas horas será feita de acordo com o estabelecido na cláusula VI-10.

7 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a empresa é obrigada a assegurar o transporte tendo, o trabalhador, além disso, direito ainda a alimentação, de acordo com o disposto na cláusula VII-5.

8 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia feriado, terá direito, desde que não incluído em escala de turnos, ao regime definido no número anterior.

#### Cláusula V-10

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada para essa categoria (excluindo a respeitante a estagiário) enquanto durar a substituição e sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — A situação prevista no número anterior deverá resultar de designação prévia escrita, deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído, que tiver competência delegada para o efeito. Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de 2 dias úteis pelo superior hierárquico com competência delegada.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias consecutivos, o substituto manterá o direito à retribuição auferida nos termos do n.º 1, quando, finda a substituição, regressar às suas anteriores funções. A contagem do tempo de exercício de funções em regime de substituição temporária não se interrompe por motivo de férias do trabalhador substituto, quando este retome a substituição, após decorrido aquele período.

4 — Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar a substituição efectuada, nem será obrigado a tal substituição.

#### Cláusula V-11

##### (Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador)

1 — Sempre que um trabalhador exerce funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada, observando-se o disposto no número seguinte.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe funções inerentes a uma categoria profissional diferente, sem ser por motivo de substituição temporária, da que lhe está atribuída e a que corresponda maior remuneração, adquire a nova categoria ao fim de 3 meses consecutivos ou 7 intercalados, contando para isso qualquer fração de tempo no período de 2 anos consecutivos.

3 — As situações previstas nos números anteriores deverão resultar de designação prévia escrita deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído que tiver competência delegada para o efeito. Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de 2 dias úteis, pelo superior hierárquico com competência delegada.

4 — Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar o desempenho de funções diferentes das correspondentes à sua categoria profissional, nem poderá ser obrigado a tal desempenho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste AE.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula VI-1

##### (Princípios gerais)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição comprehende a remuneração mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, previstas neste AE.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário, a remuneração por trabalho nocturno, as despesas de transporte, o subsídio de

prevenção, o subsídio de condução, os abonos para falhas de caixa e pagadoria e a comparticipação para refeição.

#### Cláusula VI-2

##### (Remuneração mensal, diária e horária)

1 — Para efeito do disposto neste AE considera-se:

- Remuneração mensal (RM) — o montante correspondente ao somatório da remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o grau em que se enquadra, com o valor das anuidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula VI-5;
- Remuneração diária (RD) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM \times 12}{365}$$

- Remuneração horária (RH) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times n}$$

em que  $n$  é o período de trabalho semanal.

2 — No cálculo da retribuição diária e horária dos trabalhadores sujeitos a regime de turnos utilizar-se-ão as fórmulas seguintes:

- Retribuição diária (R'D) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$R'D = \frac{(RM + \text{subsídio de turno}) \times 12}{365}$$

- Retribuição horária (R'H) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$R'H = \frac{(RM + \text{subsídio de turno}) \times 12}{52 \times n}$$

em que  $n$  é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula VI-3

##### (Subsídio de férias)

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O direito ao subsídio vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e será pago no final do mês de Maio de cada ano.

4 — Os trabalhadores que pretendam gozar o maior período das suas férias antes do mês de Ju-

nho, receberão o respectivo subsídio com a remuneração do mês anterior ao do seu início.

5 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início do gozo do maior período de férias.

#### Cláusula VI-4

##### (Subsídio de Natal — 13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber pelo Natal um subsídio cujo montante será igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago com as remunerações de Novembro de cada ano, sendo o seu montante igual à retribuição a que tenham direito no mês de Dezembro.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído 1 ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

4 — Os trabalhadores no ano de ingresso e regresso do serviço militar e os que se encontrarem ausentes por doença ou acidente, têm direito ao subsídio de Natal, por inteiro, como se se encontrassem ao serviço.

#### Cláusula VI-5

##### (Remuneração da antiguidade)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito, por cada ano de serviço na empresa, a uma anuidade de valor correspondente a 0,4% da média simples das retribuições mensais dos graus V a XVII da tabela salarial indicada no anexo III do AE, com arredondamento para a dezena de escudos imediatamente superior.

2 — As anuidades vencem-se no início de cada ano civil.

#### Cláusula VI-6

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

Os trabalhadores que prestem serviço no período nocturno têm direito ao pagamento estabelecido por lei.

#### Cláusula VI-7

##### (Remuneração do trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores que, por virtude de laboração continua, prestem serviço por turnos regulares e periódicos terão direito, enquanto permanecerem nestas condições e salvo o disposto na cláusula V-5, a um subsídio de turno, nos seguintes termos:

- Nas escalas com 3 turnos rotativos, sem descanso semanal fixo — 11,28% da média simples das retribuições mensais dos graus V a XVII da tabela salarial indicada no anexo III do AE, com arredondamen-

to para a dezena de escudos imediatamente superior;

- b) Nas escalas com 2 turnos rotativos (1 diurno e 1 parcialmente nocturno) sem descanso semanal fixo e nas escalas com 2 turnos rotativos (1 diurno e 1 totalmente nocturno) com descanso semanal fixo — 6,27% da média simples das retribuições mensais dos graus V a XVII da tabela salarial indicada no anexo III do AE, com arredondamento para a dezena de escudos imediatamente superior;
- c) Nas escalas com 2 turnos rotativos (1 diurno e 1 parcialmente nocturno) com descanso semanal ao domingo — 4,64% da média simples das retribuições mensais dos graus V a XVII da tabela salarial indicada no anexo III do AE, com arredondamento para a dezena de escudos imediatamente superior.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de 2 turnos diurnos, caso tenham o horário reduzido de 2 horas diárias, não terão direito a subsídio.

4 — Em caso de substituição temporária de trabalhador em regime de turnos por trabalhador sujeito a horário normal, terá este direito, enquanto se mantiver a situação, ao subsídio de turno mensal que lhe corresponder de acordo com o disposto no n.º 1 desta cláusula.

5 — Quando a substituição não atingir meses completos o subsídio de turno devido será pago na proporção do tempo efectivamente verificado.

6 — No ano em que um trabalhador actue em regime de turnos, em substituição de outro trabalhador, terá direito à integração da remuneração do trabalho por turnos nos respectivos subsídios de férias e de Natal, proporcionalmente ao tempo de trabalho em que se tenha mantido naquela situação.

#### Cláusula VI-8

(Subsídio de prevenção)

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula V-6, terão direito a 1 subsídio, por cada hora ou fração em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 15% da remuneração horária da média simples das retribuições mensais dos graus V a XVII da tabela salarial indicada no anexo III do AE, com arredondamento para a dezena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula VI-9

(Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial nos termos legais.

#### Cláusula VI-10

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado nos termos legais.

#### Cláusula VI-11

(Subsídio de condução)

Os trabalhadores que, para o cumprimento das suas funções, conduzam motociclos ou mototriciclos da empresa, receberão um subsídio diário de 9,5% da remuneração diária da média simples das retribuições mensais dos graus V a XVII da tabela salarial indicada no anexo III do AE, com arredondamento para a dezena de escudos imediatamente superior, nos dias em que executem tal condução.

#### Cláusula VI-12

(Subsídio de formação)

1 — Aos trabalhadores destacados, com carácter eventual, para o exercício das funções de monitor de formação será atribuído mensalmente um subsídio de formação, sem prejuízo das remunerações e demais condições de prestação de trabalho previstas neste AE.

2 — Entende-se por monitoragem a lecionação de aulas teóricas e práticas, incluindo a preparação dos documentos e material pedagógico necessários, a colaboração na elaboração dos programas e a avaliação dos resultados.

3 — O subsídio de formação será determinado pela seguinte fórmula:

$$SF = RH \times A \times n$$

em que:

$RH$  = Remuneração horária do trabalhador, que será, no mínimo, igual à remuneração horária calculada com base no vencimento mensal do grau X, constante do anexo III;

$A$  = Número de horas leccionadas por mês;

$n$  = Coeficiente igual a 2 ou 3, conforme o exercício da monitoragem tenha exigido apenas trabalhos de preparação ou, também, a preparação de textos originais, expressamente elaborados para distribuição nos cursos.

#### Cláusula VI-13

(Abono para falhas)

1 — A todos os trabalhadores que exerçam funções de caixa, pagador ou encarregado de cofre e somente enquanto exercem essas funções, será atribuído um abono para falhas no montante de 3,45% da média simples das retribuições mensais dos graus V a XVII da tabela salarial indicada no anexo III do AE, com arredondamento para a dezena de escudos imediatamente superior e destinado a compensar a sua responsabilidade e os eventuais prejuízos.

2 — A todos os trabalhadores que exerçam as funções de pagador de vencimentos será atribuída uma verba de montante igual a 1,25% da média simples das retribuições mensais dos graus V a XVII da tabela salarial indicada no anexo III do AE, com arredondamento para a dezena de escudos imediatamente superior, por cada dia em que efectuarem pagamentos no exterior dos locais onde existam dependências de tesouraria.

#### Cláusula VI-14

##### (Subsídio por cobrança de taxas)

1 — Os verificadores e outros trabalhadores dos serviços comerciais de cuja definição de funções não conste a execução de cobranças correspondente a taxas por serviços por si prestados, terão direito a um subsídio de montante equivalente a 2,8% da remuneração diária da média simples das retribuições mensais dos graus V a XVII da tabela salarial indicada no anexo III do AE por cada dia em que efectuarem essas cobranças.

2 — O subsídio indicado no número anterior terá, quando devido, o valor mínimo mensal de 1,6% da remuneração média mensal calculada nos termos indicados no mesmo número, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula VI-15

##### (Subsídio de chefia)

1 — Os trabalhadores que exerçam em comissão de serviço cargos de chefia, terão direito a um subsídio de chefia mensal, igual a 10% da remuneração base da categoria de chefia que exercer.

2 — O subsídio de chefia integra os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula VI-16

##### (Tempo e lugar de pagamento)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia útil de cada mês.

2 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

3 — O pagamento da retribuição será feito directamente em dinheiro, podendo, com a concordância do trabalhador, ser feito por vale postal, cheque ou transferência bancária.

4 — O local de pagamento será o local de trabalho.

Se outro local de pagamento for acordado, o tempo gasto na deslocação para efeitos de recebimento será considerado como tempo de serviço.

5 — Quando o pagamento não for efectuado directamente em dinheiro, a empresa deverá obter a

emissão de vale postal, entregar o cheque ou promover a transferência bancária em momento que permita ao trabalhador dispor do dinheiro até à data referida no n.º 1.

## CAPÍTULO VII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula VII-1

##### (Local e áreas de trabalho)

1 — Entende-se por local de trabalho de um trabalhador a instalação da empresa onde esse trabalhador está colocado.

2 — Entende-se por área de trabalho o conjunto de locais de trabalho compreendidos dentro dos limites definidos no anexo I.

#### Cláusula VII-2

##### (Transferência de local de trabalho)

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador dentro da sua área de trabalho mediante aviso prévio de 48 horas, salvo casos de força maior, a menos que haja disposição em contrário constante em contrato individual de trabalho. A empresa apreciará, porém, eventuais exposições dos trabalhadores, em que estes, fundamentadamente, aleguem que a transferência lhes causa prejuízo sério.

3 — A empresa só pode transferir o trabalhador para fora da sua área de trabalho mediante o seu acordo escrito ou quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o trabalhador está colocado, observadas, neste caso, as normas aplicáveis deste AE e ou da lei.

4 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o mesmo esteja colocado ou por força de situações previstas na cláusula X-9, este poderá rescindir de imediato o seu contrato de trabalho e terá direito à indemnização referida no n.º 3 da cláusula X-6.

5 — A empresa, em caso de transferência do trabalhador, obriga-se a:

- a) Pagar o transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, as despesas de mudança e todas as directamente impostas pela transferência;
- b) Dispensar o trabalhador da comparecência ao serviço durante 5 dias por ocasião da transferência, no caso de esta implicar mudança de residência, de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — Quando um trabalhador pretenda radicar-se em local diferente daquele em que se encontra colocado, poderá solicitar à empresa a sua transferência para provimento de postos de trabalho.

#### Cláusula VII-3

##### (Deslocações em serviço — Princípios gerais)

1 — Entende-se por deslocações em serviço as saídas dos trabalhadores dos seus locais de trabalho por tempo determinado, com carácter regular ou accidental.

2 — O período máximo de deslocações é de 6 meses, que, por motivo de comprovada força maior e obtido o acordo do trabalhador, pode ser prorrogado por igual prazo.

3 — Nas deslocações o trabalhador terá direito ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e espera na parte que excede o período normal de trabalho. O tempo de trajecto e espera não será considerado para efeitos do disposto na cláusula V-8.

4 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

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

6 — O tempo de viagem não será contado nas férias quando o trabalhador as gozar durante o período de deslocação.

7 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de viagem se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal e da Páscoa.

8 — A cobertura por parte da empresa dos riscos de doença nas deslocações obedece aos seguintes princípios:

- a) Aos trabalhadores deslocados que, por esse facto, não tenham possibilidade de ter assistência médica e medicamentosa dos Serviços Médico-Sociais da Previdência, a empresa pagará as despesas eventualmente efectuadas pelo trabalhador em caso de doença;
- b) Durante os períodos da doença, comprovados por atestado médico, os trabalhadores deslocados terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local assistência médica necessária;
- c) A empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar no regresso o trabalhador deslocado, quando este estiver doente ou o médico assistente o requeira como necessário.

9 — Sempre que as deslocações se efectuem em Portugal continental, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte de e para a sua residência quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal.

10 — Salvo ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que impliquem ausência do local de trabalho por mais de dois dias consecutivos, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

11 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que, por inerência das funções que lhe estão atribuídas face ao seu serviço na empresa, tenham de realizar deslocações.

#### Cláusula VII-4

##### (Regime de deslocações)

O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora do seu local de trabalho regula-se pelas seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da área de implantação da empresa;
- b) Deslocações fora da área de implantação da empresa.

#### Cláusula VII-5

##### (Deslocações dentro da área de implantação da empresa)

1 — Os trabalhadores, quando deslocados dentro da área de implantação da empresa até 100 km, têm direito a:

- a) Transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realiza;
- b) Pequeno-almoço, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 7 horas da manhã ou termine não antes das 7 horas da manhã;
- c) Almoço, se:

- 1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim do intervalo de descanso, no caso em que este corresponda às horas habituais de almoço;
- 2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 12 horas ou termine não antes das 13 horas;

- d) Jantar, se:

- 1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim do intervalo de descanso, no caso em que este corresponda às horas habituais de jantar;
- 2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período

normal de trabalho e se inicie antes das 19 horas ou termine não antes das 20 horas;

- e) Ceia, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 24 horas ou termine não antes da 1 hora da madrugada;
- f) Dormida, se o serviço a efectuar implicar:
  - 1) O regresso ao local de trabalho após as 24 horas;
  - 2) A permanência no local de deslocação em dias consecutivos;
  - 3) A deslocação no dia anterior, imposta pela hora de início do trabalho no local de deslocação.

2 — O trabalhador, quando deslocado dentro da área de implantação da empresa para além de 100 km, tem direito, além do disposto no n.º 1 desta cláusula, a:

- a) Recusar o regresso diário ao seu local de trabalho, podendo optar pela permanência no local para onde foi deslocado;
- b) Transporte entre o local onde se encontra deslocado e a localidade mais próxima onde lhe seja possível o alojamento em condições adequadas;
- c) Uma dispensa com retribuição igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 70 dias interpolados de deslocação.

#### Cláusula VII-6

##### (Deslocações fora da área de implantação da empresa)

Os trabalhadores terão direito, além do disposto na cláusula VII-5, a:

- a) Subsídio de deslocação, por cada dia ou fração em que se encontrem deslocados, igual a 20 % ou 30 % da remuneração diária, respectivamente nas deslocações em Portugal ou no estrangeiro;
- b) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas.

#### Cláusula VII-7

##### (Transportes)

1 — Compete à empresa indicar o meio de transporte que os trabalhadores deverão utilizar nas deslocações em serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a viagens em 1.ª classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião.

3 — O trabalhador, quando se desloque em serviço, poderá, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar viatura própria, devendo, neste caso, a empresa pagar por quilómetro percorrido:

- Carros ligeiros — o produto do coeficiente 0,25 pelo preço por litro da gasolina super;
- Motociclos acima de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada — o produto do coeficiente 0,1375 pelo preço por litro de gasolina normal;

Motociclos abaixo de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada e bicicletas — o produto do coeficiente 0,08125 pelo preço por litro da gasolina normal.

4 — Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo da mesma, a responsabilidade civil cabe à empresa, e, tratando-se de viatura própria do trabalhador, complementará a responsabilidade civil garantida pela seguradora.

5 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do seu local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a empresa será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes.

#### Cláusula VII-8

##### (Ajudas de custo)

1 — Sempre que o trabalhador tenha direito a alimentação e ou alojamento e estes não sejam fornecidos pela empresa, terá direito às seguintes verbas:

Pequeno-almoço .....	80\$00
Almoço ou jantar .....	325\$00
Ceia .....	100\$00
Dormida .....	1 200\$00
Diária completa .....	2 000\$00

2 — Quando a deslocação se efectuar para o estrangeiro, se a empresa não proporcionar alimentação e ou alojamento, deverá abonar ajudas de custo de valor equivalente às fixadas para os funcionários do Estado de categoria equiparável que se desloquem em missão oficial ao estrangeiro. Na deslocação conjunta de 2 ou mais trabalhadores, serão abonadas a todos ajudas de custo iguais às do que tiver mais elevadas.

3 — As condições em que a empresa fornecerá a alimentação e ou alojamento, bem como a equiparação das categorias dos seus trabalhadores às dos funcionários do Estado, serão fixadas por ordem de serviço.

#### Cláusula VII-9

##### (Transferências de serviço)

1 — São transferências de serviço as mudanças de um trabalhador de um para outro serviço da empresa.

2 — A empresa pode transferir os trabalhadores de um serviço para outro, sem prejuízo do disposto na cláusula VII-2.

3 — A empresa diligenciará transferir os trabalhadores para os serviços julgados mais adequados às suas aptidões e à sua valorização profissional.

#### Cláusula VII-10

##### (Disposição transitória)

A comissão paritária, no prazo de 120 dias a contar da publicação do presente AE, elaborará um regulamento sobre as deslocações, dentro e fora das áreas de serviço, tendo em vista, nomeadamente, esclarecer dúvidas emergentes do actual regime.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula VIII-1

##### (Descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos ou de folga rotativa. Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado no regime de turnos ou de folga rotativa, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de 7 dias, 2 dias de descanso, que, no máximo de 4 semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

#### Cláusula VIII-2

##### (Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Entrudo;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;

Dia do Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Dia de feriado municipal ou, quando em dada zona de implantação da empresa este não exista, dia acordado entre a empresa e a comissão intersindical da empresa até 15 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula VIII-3

##### (Direito a férias)

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

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão e após o decurso do período experimental, terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

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

4 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se aquele ainda não as tiver gozado, bem como a retri-

buição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula VIII-4

##### (Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula VIII-3.

2 — Para este efeito só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e os feriados.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos.

4 — Quando o trabalhador o solicite aquando da elaboração do mapa de férias, poderão estas ser gozadas:

- a) Em dias seguidos no período mínimo de dois terços e interpoladamente na parte excedente;
- b) Em dias seguidos em 2 períodos distintos de 11 dias úteis.

#### Cláusula VIII-5

##### (Época de férias)

1 — A época de férias é estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Não havendo acordo, compete à empresa, ouvindo para o efeito a comissão intersindical da empresa, fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados como segue:

	Cada dia da 1.ª quinzena	Cada dia da 2.ª quinzena
Janeiro .....	4	1
Fevereiro .....	1	1
Março .....	1	1
Abril .....	1	1
Maio .....	4	4
Junho .....	6	8
Julho .....	12	15
Agosto .....	15	15
Setembro .....	12	6
Outubro .....	4	4
Novembro .....	1	1
Dezembro .....	1	10

4 — Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

- a) A acumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem

- preferência o trabalhador com maior antiguidade na empresa;
- b) O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu serviço tiver pontuação mais alta;
  - c) Ao passar de um serviço de actividade para outro, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver pontuação imediatamente inferior;
  - d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês e que por sua conveniência peça e obtenha alteração ou troca de época de férias, é-lhes atribuída a pontuação menos favorável;
  - e) O mapa para o plano de férias emitido pela empresa é enviado a cada serviço de actividade e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente, desde que não prejudiquem os direitos dos trabalhadores dos seus serviços. Havendo prejuízo, o período de férias do agregado familiar é fixado pelo trabalhador mais pontuado.

6 — Estabelecidos os planos de férias, a empresa afixa-los á nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula VIII-6

##### (Interrupção de férias)

1 — Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias e receberá o respectivo subsídio após a doença terminar.

2 — O trabalhador receberá as importâncias correspondentes às férias vencidas e respectivo subsídio se na data indicada para início das férias passar à situação de reforma; receberá ainda as importâncias equivalentes à retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de reforma.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nas condições em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

4 — Se, depois das férias iniciadas, estas forem interrompidas por necessidade de serviço, o que só é possível se o trabalhador der o seu acordo, a empresa é obrigada a pagar um subsídio de 100 % do vencimento normal por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo do período normal de férias a que o trabalhador tenha direito.

5 — Se, após a fixação das férias, a empresa necessitar, por razões de serviço, e se o trabalhador der o seu acordo, de alterar a data das férias, o trabalhador será indemnizado dos encargos ou compromissos que tenha assumido, depois de devidamente comprovados, na pressuposição de que gozaria as férias na data marcada.

6 — Se a empresa se recusar a conceder férias, total ou parcialmente, em determinado ano civil, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quíntuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que ele deixou de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

7 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula VIII-7

##### (Cumulação de férias)

1 — As férias, com excepção das situações que podem decorrer das cláusulas VIII-3 e VIII-6, devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

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

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

#### Cláusula VIII-8

##### (Licenças sem retribuição)

1 — A empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2 — As licenças sem retribuição por mais de 60 dias por ano só serão concedidas depois de ouvido o parecer da comissão intersindical da empresa e da comissão de trabalhadores.

3 — O período de licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

4 — A empresa poderá contratar substitutos para os trabalhadores ausentes, nos termos previstos para o contrato a prazo.

## Cláusula VIII-9

### (Definição de faltas)

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de 1 dia.

2 — Nos casos de não comparecimento ao trabalho durante períodos inferiores a 1 dia, os respectivos tempos são adicionados contando-se como faltas na medida em que perfizerem 1 ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a 1 dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a 1 falta.

## Cláusula VIII-10

### (Tipos de falta)

Consideram-se os seguintes tipos de falta:

- a) Justificadas, com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas, sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

## Cláusula VIII-11

### (Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por ocasião de casamento;
- c) As faltas dadas por motivo de falecimento de familiares durante os períodos a seguir indicados acrescidos dos dias indispensáveis à realização de viagens, até 2 dias, se a eles houver lugar, contados a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento da morte do familiar:

1) 5 dias consecutivos por cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados e padrastos);

2) 2 dias consecutivos por outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, cônjuges dos avós ou dos netos, avós e netos dos cônjuges ou quaisquer outros parentes ou afins da linha recta, irmãos e cunhados);

d) As faltas até 2 dias consecutivos por motivo de falecimento de pessoas que vivam em

comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- e) As faltas até 3 dias úteis dadas num período com uma amplitude de 30 dias por ocasião do nascimento do filho (para os trabalhadores do sexo masculino);
- f) As faltas dadas, pelo tempo indispensável para o efeito, por motivo de doação gratuita de sangue;
- g) As faltas que resultem de motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situação extraordinária semelhante impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;
- h) As faltas dadas em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou qualquer órgão de administração pública por motivo para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído;
- i) As faltas dadas em resultado do cumprimento de obrigações legais que não possam ser satisfeitas fora do horário do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula VIII-17.
- j) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até aos limites fixados neste AE e na lei;
- k) As faltas dadas no exercício de funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;
- l) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente ou doença, quando o trabalhador não tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- m) As faltas, até 2 dias consecutivos, motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

## Cláusula VIII-12

### (Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;

- d) As faltas previstas nas alíneas j) e k) da cláusula VIII-11 para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea m) da cláusula VIII-11 para além de 2 dias e desde que não sejam consideradas pela empresa como faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição, nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior.

2 — A empresa poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula VIII-13

##### (Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas VIII-11 e VIII-12 e ainda as faltas não comunicadas nos termos da cláusula VIII-14.

2 — As faltas injustificadas determinam os efeitos previstos na lei.

#### Cláusula VIII-14

##### (Participação de faltas)

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de 3 dias úteis.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

#### Cláusula VIII-15

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas justificadas com perda de retribuição ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula VIII-16

##### (Descontos na remuneração por faltas ao trabalho)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por virtude de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado multiplicando a re-

tribuição diária, obtida pela aplicação da fórmula prevista na cláusula VI-2, pelo número de dias de falta.

#### Cláusula VIII-17

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 30 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, se a prisão se prolongar por mais de 30 dias. No caso de não haver condenação pelo crime ou crimes que motivaram a prisão preventiva na decisão que põe termo ao processo, a empresa pagará ao trabalhador em causa as retribuições que este deixara de receber a partir do momento em que foi considerado em regime de impedimento prolongado.

#### Cláusula VIII-18

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

## CAPÍTULO IX

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula IX-1

(Poder disciplinar)

A empresa exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas no presente AE.

#### Cláusula IX-2

(Infracção disciplinar)

A infracção disciplinar é o acto doloso ou culpado que viole, por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste AE.

#### Cláusula IX-3

(Processo de inquérito e processo disciplinar)

1 — A acção disciplinar exerce-se através da instauração de processos disciplinares, que poderão ser precedidos de processos de inquérito.

2 — O processo de inquérito destina-se à averiguação de factos que possam integrar infracções disciplinares, da sua natureza ou dos seus autores.

3 — O processo disciplinar destina-se à averiguação da responsabilidade de um trabalhador por infracções que lhe são imputadas.

4 — A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, depende de processo disciplinar.

5 — O processo de inquérito e o processo disciplinar só poderão ser instaurados pelo membro ou membros do conselho de gerência da empresa a quem for atribuída competência para o efeito.

#### Cláusula IX-4

(Prazos de instauração)

1 — O processo de inquérito e o processo disciplinar têm início com a decisão escrita de instauração, que deverá ser tomada no prazo de 20 dias a partir da data da participação, ou, se esta não existir, do conhecimento do facto a inquirir ou da infracção, sob pena de caducidade da acção disciplinar.

2 — Sendo instaurado processo de inquérito, o prazo de instauração de processo disciplinar para averiguação de responsabilidades decorrentes dos factos objecto do inquérito será de 20 dias e só começa a correr desde o despacho que põe termo ao inquérito.

#### Cláusula IX-5

(Prazos de conclusão)

1 — Os processos de inquérito e os processos disciplinares deverão estar concluídos nos prazos de 40 e 90 dias, respectivamente, a partir do seu início.

2 — No caso previsto no n.º 4 da cláusula IX-8, o prazo de conclusão do processo disciplinar é de 50 dias.

3 — Não se contam para cômputo dos prazos de conclusão os dias para além de 4 em que os autos estejam em poder do órgão representativo dos trabalhadores, a prorrogação do prazo de defesa, o impedimento temporário de comparecência ao trabalho do trabalhador arguido ou de declarante ou testemunha arrolada e o prazo da instrução preliminar excepcional previsto no n.º 5 da cláusula IX-8.

#### Cláusula IX-6

(Regras comuns de instrução)

1 — Será nomeado um instrutor, tanto nos processos de inquérito como nos disciplinares.

2 — A instrução do processo será comunicada ao arguido, em processo disciplinar, e ao trabalhador identificado como autor de actos objecto do processo de inquérito, no prazo de 8 dias, a partir, respectivamente, da data da decisão de instauração e da determinação da autoria.

3 — A comunicação referida será efectuada mediante a entrega da cópia da respectiva decisão e da participação, se a houver.

4 — O trabalhador arguido em processo disciplinar e o trabalhador identificado como autor de quaisquer actos que possam integrar infracções disciplinares em processo de inquérito serão obrigatoriamente ouvidos em instrução.

5 — Nesta diligência poderá o trabalhador ser acompanhado por um elemento dos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula IX-7

(Conclusão do processo de inquérito)

1 — Finda a instrução do processo, o intrutor elaborará um relatório completo e conciso, de que constará a determinação dos factos verificados e, quando a tal haja lugar, a identificação dos seus autores, a indicação de infracções disciplinares e a proposta de instauração de processos disciplinares.

2 — O processo de inquérito concluir-se-á com despacho do membro ou membros do conselho de gerência da empresa a quem for atribuída competência para o efeito.

#### Cláusula IX-8

(Instrução preliminar do processo disciplinar)

1 — A instrução preliminar do processo disciplinar terá o prazo de 20 dias a partir da respectiva instauração, prorrogável por igual período em casos de maior complexidade.

2 — Finda a instrução preliminar, o instrutor lavrará nota de culpa ou proporá fundamentadamente o arquivamento dos autos.

3 — Se lavrar nota de culpa, o instrutor deverá também, em despacho autónomo, indicar as diligências de prova a que procederá em instrução.

4 — Quando o processo disciplinar for instaurado na sequência de processo de inquérito de que tenham sido objecto os factos imputados ao arguido, não haverá instrução preliminar, sendo as notas de culpa imediatamente emitidas.

5 — Se, excepcionalmente, no caso referido no número anterior for considerada ainda necessária a instrução preliminar, poderá esta ter lugar após despacho do membro ou membros do conselho de gerência com competência para instaurar o processo, mas o seu prazo inicial será improrrogável.

#### Cláusula IX-9

(Nota de culpa)

1 — A nota de culpa deve conter a descrição dos factos concretos de que é acusado o trabalhador e a menção das normas violadas pela prática de tais factos.

2 — A nota de culpa será enviada por carta registada ou entregue, pessoalmente, com protocolo, ao arguido, com a maior brevidade.

3 — Quando estiver, porém, iniciado qualquer facto que possa constituir justa causa de despedimento, deverá o instrutor, elaborada a nota de culpa, fazer os autos conclusos ao membro ou membros do conselho de gerência da empresa a quem for atribuída competência para o efeito, a fim de ser comunicada ao arguido, com a nota de culpa, e aos órgãos representativos dos trabalhadores a intenção de despedimento, no caso de se provarem os factos que lhe são imputáveis.

#### Cláusula IX-10

(Defesa do arguido)

1 — Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode apresentar a sua defesa no prazo de 15 dias, prorrogável por igual período, bem como pode requerer a realização de diligências de prova, que serão atendidas se forem pertinentes.

2 — O arguido não poderá indicar mais de 5 testemunhas por cada facto que lhe é imputado.

#### Cláusula IX-11

(Instrução do processo disciplinar)

1 — Deduzida a defesa do arguido, o instrutor deverá proceder às diligências suscitadas na nota de culpa e requeridas na defesa do trabalhador arguido.

2 — O instrutor procederá ainda a eventuais diligências cuja necessidade decorra da instrução do processo disciplinar ou sejam pertinentemente requeridas pelo trabalhador arguido.

3 — No caso de as diligências serem de iniciativa do instrutor, deverão ser notificadas ao arguido.

4 — Finda a instrução do processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório, completo e conciso, designadamente sobre a existência material das faltas, sua qualificação e gravidade, motivação e resultados, propondo a sanção a aplicar.

#### Cláusula IX-12

(Relatório final e Intervenção dos órgãos representativos dos trabalhadores)

1 — Elaborado o relatório do processo disciplinar com a sanção prevista, será uma cópia do processo remetida à comissão intersindical da empresa. Quando a sanção prevista for a de despedimento, será outra cópia do processo remetida simultaneamente à comissão de trabalhadores.

2 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores é lícito promover quaisquer actos ou diligências de prova que julguem necessários.

#### Cláusula IX-13

(Suspensão preventiva)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa, pelo membro ou membros do conselho de gerência a quem for atribuída competência para o efeito, suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador arguido se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

2 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão, no prazo máximo de 5 dias, pela empresa.

3 — O período de suspensão preventiva não pode exceder 60 dias, sob pena de caducidade do poder disciplinar, salvo em casos excepcionais, em que pode ser prorrogado por mais 30 dias.

4 — Não se contam para este cômputo os dias para além de 4 em que os autos estejam em poder do órgão representativo dos trabalhadores, a prorrogação do prazo de defesa, o impedimento temporário de comparência ao trabalho por parte do trabalhador arguido ou o período de tempo imperativamente fixado por lei que deve ser respeitado entre o termo do prazo de vista dos órgãos representativos dos trabalhadores e a decisão sobre a aplicação da sanção.

#### Cláusula IX-14

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são aplicáveis pelo membro ou membros do conselho de gerência a quem for atribuída competência para o efeito de entre as seguintes:

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

- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição pelo período máximo de 6 dias na primeira suspensão, e de 12 dias, em caso de reincidência;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3 — A sanção disciplinar dever ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

#### Cláusula IX-15

##### (Notificação e registo da sanção)

1 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega de cópia do despacho que lhe deu origem.

2 — A sanção disciplinar constará de um registo que, por lei, a empresa é obrigada a manter, e deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requeiram.

#### Cláusula IX-16

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- b) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter prestado informações à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções em organismos de trabalho e instituições de previdência;
- h) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a

aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 1 ano após os factos referidos no número anterior e salvo o que se refere à alínea g), em que o prazo será de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), h) e i) do n.º 1 desta cláusula ou após o termo do serviço militar obrigatório ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea g) do n.º 1 ou da data de apresentação das candidaturas a essas funções, quando as não venha a exercer.

#### Cláusula IX-17

##### (Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção aplicada for a suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula X-6, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

3 — No caso de a sanção ser aplicada a dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros da comissão intersindical ou da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores que exerçam funções por aqueles delegadas e for motivada pelas funções exercidas ou pela candidatura às mesmas, as indemnizações serão as seguintes:

- a) Se a sanção aplicada for de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula X-6, o mínimo fixado no número anterior será elevado para o dobro;
- b) Se a sanção aplicada for a de despedimento e o trabalhador optar pela rescisão do contrato, a indemnização prevista no n.º 3 da cláusula X-6 nunca será inferior à retribuição correspondente a 24 meses.

#### CAPÍTULO X

##### Cessação do contrato de trabalho

###### Cláusula X-1

###### (Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte dos trabalhadores.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa, acto que será nulo de pleno direito.

3 — A rescisão do contrato por parte da empresa nos termos da alínea c) do n.º 1 resultará obrigatoriamente de processo disciplinar nos termos do capítulo IX deste AE, sob pena de nulidade.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

- a) A infracção do subsídio de Natal corresponde ao tempo de serviço prestado durante o ano civil;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano de cessação e ao subsídio correspondente.

#### Cláusula X-2

##### (Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com 1 exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de 7 dias, a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula X-3

##### (Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade

quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula X-4

##### (Rescisão do contrato com justa causa)

1 — Constitui justa causa para rescisão do contrato, tanto da parte do trabalhador como da empresa, qualquer facto ou circunstância grave ou culposa que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe.

2 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

3 — No caso de a empresa despedir 1 trabalhador alegando justa causa, a inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado, a inexistência do processo disciplinar ou a sua nulidade, designadamente por falta de comunicação da nota de culpa, por falta de audição do trabalhador interessado ou por falta de entrega ao mesmo de decisão final, determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida no n.º 3 da cláusula X-6.

5 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

6 — Embora os factos alegados com justa causa correspondam objectivamente a algumas das situações consignadas na cláusula X-5, a parte interessada não poderá invocá-los se tiver revelado, posteriormente à verificação dos factos ou ao seu conhecimento, que não os considerou perturbadores das relações de trabalho.

7 — A rescisão produz efeitos a partir da sua comunicação ao trabalhador, directamente e por escrito ou por carta registada com aviso de recepção, enviada para a sua última residência conhecida da empresa.

#### Cláusula X-5

##### (Rescisão do contrato por parte da empresa com justa causa)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida neste AE.

2 — Poderão constituir nomeadamente justa causa de despedimento os comportamentos dos trabalhadores previstos na lei.

## Cláusula X-6

### (Rescisão do contrato por parte dos trabalhadores com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, poderá o trabalhador pôr termo, imediatamente, ao contrato, comunicando à empresa a sua vontade por escrito e de forma inequívoca.

2 — Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional da empresa ou dos superiores hierárquicos por forma a forçar o trabalhador a tomar a iniciativa da rescisão;
- h) Transferência do local de trabalho contra o disposto neste AE.

3 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a h) do n.º 2 confere ao trabalhador direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a:

- a) 12 meses de retribuição, se tiver menos de 10 anos completos de antiguidade;
- b) 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço, se tiver 10 anos ou mais de antiguidade e menos de 20;
- c) 3 meses de retribuição por cada ano completo de serviço, se tiver 20 anos completos ou mais de antiguidade.

## Cláusula X-7

### (Rescisão do contrato por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite máximo de 2 meses.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, salvo acordo em contrário com a empresa.

## Cláusula X-8

### (Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário ou de diminuição de laboração de sectores da empresa, os tra-

balhadores respectivos manterão todos os direitos consignados neste AE.

## Cláusula X-9

### (Reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias técnicas ou reestruturação de serviços tenham como consequência uma redução do pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para reconversão a novas funções.

3 — A empresa obriga-se a estruturar os seus serviços no mais curto espaço de tempo possível, por forma a evitar ocorrência de situações de acumulação de funções, sem prejuízo do disposto na cláusula v-11.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula XI-1

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Trabalhador-estudante é todo o trabalhador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Os trabalhadores-estudantes terão direito:

- a) Desde que não trabalhem em regime de laboração contínua, a 2 horas semanais por disciplina, até ao máximo de 8 horas, durante o período de funcionamento das aulas, que poderão ser utilizadas de uma só vez ou em fracções múltiplas de 30 minutos;
- b) A ausentar-se, por cada disciplina, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou de provas de avaliação, 2 dias para a prova escrita, mais 2 para a respectiva prova oral, sendo 1 o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores previstos na alínea b) do n.º 2 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão ve-

rificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem direito, mas apenas quando exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime:

- a) A horários de trabalho específicos com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e inerente deslocação;
- b) A aplicação do estabelecido na alínea a) do n.º 2 desta cláusula.

6 — Quando ao trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o mesmo terá direito de preferência, em igualdade de circunstâncias, na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7 — A empresa facilitará aos trabalhadores cujo curso inclua estágio final subordinado ao tema que se insira no domínio de actividade da empresa a realização desse estágio nos seus serviços.

8 — Deverá ser facultada aos trabalhadores-estudantes a consulta de todos os elementos disponíveis na biblioteca da empresa. A empresa permitirá ainda, sempre que possível e sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, a consulta de outros elementos existentes na empresa que possam ser úteis aos trabalhadores-estudantes, considerando o seu plano de estudos.

9 — Os trabalhadores-estudantes, para poderem beneficiar das regalias estabelecidas nesta cláusula, devem:

- a) Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
- b) Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento indicativo das disciplinas ou cadeiras em que se encontram inscritos;
- c) Indicar, em cada ano lectivo, o respetivo horário escolar e períodos de funcionamento das aulas, bem como, logo que possível, os prolongamentos que se vierem a verificar;
- d) Indicar cada dia de dispensa pretendido para exames ou provas de avaliação com a antecedência mínima de 8 dias, salvo se tal não for possível;
- e) Apresentar, se lhes for solicitado, em qualquer momento, provas de frequência do curso e de assiduidade às aulas.

10 — O não cumprimento do preceituado nas alíneas do número anterior implica o impedimento de usufruir das regalias de trabalhador-estudante enquanto a obrigação em causa não for satisfeita.

11 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.os 2 e 5 desta cláusula serão suspensos até ao final do ano lectivo quando se verifique terem sido utilizados para fins diferentes dos nela previstos.

12 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidente na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 2 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados.

13 — Entende-se por aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas do ano escolar em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

## Cláusula XI — 2

### (Direitos das trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito a:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;
- b) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Dos 90 dias fixados nesta alínea, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto; os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) No caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida de então até final do período de internamento e retomada a partir da data em que cesse o referido internamento;
- d) No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias;
- e) Dentro do período referido na alínea d), compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora;
- f) O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b), cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;
- g) Durante os períodos de licença concedida nos termos das alíneas anteriores, a empresa concederá um complemento por forma que, conjuntamente com o subsídio da Previdência, se perfeça a retribuição efectiva da trabalhadora;
- h) Após o parto, consumada a maternidade e gozada a licença de 90 dias resultante das alíneas anteriores, à concessão, durante 8

meses, de 2 períodos de meia hora diárias para aleitação de filhos ou, se preferirem, à acumulação de 2 períodos e correspondente utilização no início ou no final do período diário de trabalho;

- i) Durante a gravidez, ir às consultas médicas nas horas de trabalho, sem perda de remuneração.

#### Cláusula XI — 3

(Trabalho de menores)

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

### CAPÍTULO XII

#### Higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

##### Cláusula XII — 1

(Princípios gerais)

1 — A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, observando o disposto na lei e no regulamento de higiene e segurança anexo.

2 — A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais sobre segurança no trabalho e o regulamento de higiene e segurança anexo.

3 — A empresa, sempre que solicitada, ouvirá os representantes dos trabalhadores em todas as questões relacionadas com os números anteriores.

##### Cláusula XII — 2

(Serviço de prevenção e segurança no trabalho, comissões de segurança e comissão coordenadora de segurança)

1 — A empresa deve dispor de um serviço de prevenção e segurança no trabalho com as atribuições constantes da cláusula XII — 4.

2 — Serão eleitas comissões de segurança na sede, Olivais e Vale da Pedra, que funcionarão em estreita ligação com o serviço de prevenção e segurança no trabalho. Poderão vir a ser criadas comissões de segurança em zonas onde se venha a verificar a sua necessidade, nomeadamente as de Vila Franca de Xira e Castelo de Bode.

3 — Será eleita uma comissão coordenadora de segurança de entre as comissões de segurança e a comissão intersindical da empresa, a qual não poderá ultrapassar 15 elementos no seu conjunto.

4 — A empresa obriga-se a conceder às comissões referidas nos números anteriores o tempo necessário ao exercício das suas atribuições.

##### Cláusula XII — 3

(Constituição das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança serão constituídas por elementos anualmente eleitos pelos trabalhadores do recinto a que se destinam.

2 — As comissões de segurança e coordenadora de segurança serão assistidas pelo serviço de prevenção e segurança no trabalho e seus técnicos, pelo médico do trabalho e por quaisquer outros serviços ou trabalhadores cuja colaboração se entenda necessária.

##### Cláusula XII — 4

(Atribuições do serviço de prevenção e segurança no trabalho)

1 — O serviço de prevenção e segurança no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Actuação no sentido de aplicar o consignado nas normas internacionais de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- b) Estudo, informação e crítica anual da situação e evolução da prevenção e segurança na empresa;
- c) Informação mensal relativa ao andamento da neutralização das condições de insegurança apontadas pelos trabalhadores, serviços, comissões de segurança, comissão coordenadora de segurança e pelo próprio serviço de prevenção e segurança no trabalho;
- d) Análise circunstanciada de todos os acidentes de trabalho;
- e) Colaboração na resolução dos problemas de insegurança;
- f) Pareceres acerca da aquisição do equipamento de proteção;
- g) Sinalização e emprego das cores de segurança;
- h) Participação nos estudos e projectos de novas instalações;
- i) Acompanhamento da execução de novas instalações;
- j) Consciencialização e sensibilização à segurança;
- k) Sensibilização do pessoal recém-admitido à segurança no trabalho;
- l) Condução dos processos relativos a problemas de prevenção e segurança, no sentido de ser obtida a sua satisfação;
- m) Contacto com o médico do trabalho, organismos de segurança de outras empresas e com organismos oficiais e particulares ligados à segurança;
- n) Visitas periódicas às instalações da empresa;
- o) Controle dos resultados da aplicação das normas de prevenção.

##### Cláusula XII — 5

(Atribuições e funcionamento das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Colaboração com os serviços e com o serviço de prevenção e segurança no trabalho na

- consciencialização e sensibilização à segurança;
- b) Detecção das condições perigosas relativas a cada um dos serviços instalados no recinto onde funciona a comissão (sem dispensa da devida actuação preventiva que cabe a esses serviços);
  - c) Alertamento dos trabalhadores em casos de acções perigosas que se detectem;
  - d) Recomendação de soluções para os problemas de segurança;
  - e) Efectivação de inspecções periódicas a todos as instalações dos respectivos recintos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
  - f) Verificação do cumprimento das disposições legais e cláusulas deste AE em matéria de segurança e higiene no trabalho;
  - g) Colaboração com os serviços médicos e de prevenção e segurança no trabalho.

2 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião. Qualquer elemento poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as julgue necessárias.

#### Cláusula XII — 6

(Atribuições e funcionamento da comissão coordenadora de segurança)

1 — A comissão coordenadora de segurança terá como atribuições:

- a) Análise da situação das condições de saúde, higiene e segurança na empresa;
- b) Crítica às estruturas e actuação dos serviços de medicina, higiene e segurança no trabalho;
- c) Exercício das funções cometidas às comissões de segurança em relação aos recintos em que não existem comissões específicas.

2 — A comissão coordenadora de segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião.

3 — Sempre que necessário, qualquer elemento desta comissão poderá convocar reuniões extraordinárias.

#### Cláusula XII — 7

(Medicina no trabalho)

1 — A empresa manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A empresa assegurará a presença de médicos do trabalho no mínimo de 40 horas semanais.

3 — A empresa manterá em funcionamento os dois postos de socorros existentes na sede e nos Olivais. Poderá a empresa proceder a alterações na localização dos postos de socorros, mediante parecer favorável da comissão coordenadora de segurança.

4 — A empresa assegurará a criação de novos postos de socorros sempre que o número de trabalhadores numa instalação o justifique.

#### Cláusula XII — 8

(Atribuições do serviço de medicina no trabalho)

1 — Compete, em especial, aos serviços de medicina no trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os por qualquer modo diminuídos, devendo ser participado aos examinados os resultados dos exames quando estes o solicitarem;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na colocação e reclassificação destes;
- d) Velar e inspecionar, sem marcação antecipada de data, as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
- e) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
- g) Colaborar com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração e com os órgãos representativos dos trabalhadores;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas de acordo com as indicações da Direcção-Geral de Saúde.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1, serão realizados exames médicos aos trabalhadores com a periodicidade máxima de 1 ano, sem prejuízo da afixação de prazos menores sempre que a profissão e as condições de trabalho o exigam.

3 — É proibido aos médicos de trabalho, no âmbito das suas actividades na empresa, o seguinte:

- a) Exercer fiscalização das ausências dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determinarem;
- b) Servir de perito ou testemunha nos processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnizações, bem como daqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIII

### Previdência, obras e regalias sociais

#### Cláusula XIII-1

##### (Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula XIII-2

##### (Complemento do subsídio de doença)

1 — Qualquer trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho receberá a sua retribuição líquida durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela previdência social, cobrindo a empresa a diferença entre tal subsídio e a respectiva retribuição líquida mensal.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

3 — O complemento previsto no n.º 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado por um médico indicado pela empresa, a expensas desta. Se do exame efectuado pelo médico indicado pela empresa se concluir pela inexistência de doença ou de que a mesma não é impeditiva da prestação de trabalho, cessará o complemento de subsídio a partir da data desse exame.

4 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a sua observação por uma junta médica, que reunirá nas instalações da empresa ou, se o trabalhador o preferir, em local a designar por si na área da sua residência. Esta junta será constituída por 3 médicos, sendo um nomeado pela empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro por acordo entre os médicos nomeados pelas partes.

5 — A não concordância do trabalhador com o parecer emitido nos termos do n.º 3 deve ser comunicada à empresa no dia imediato àquele em que dele teve conhecimento. Nos 3 dias úteis imediatos fornecerá o nome e endereço do médico por si indicado, bem como a opção sobre o local de reunião da junta.

6 — A junta reunirá no prazo máximo de 8 dias, contados a partir da data do parecer emitido nos termos do disposto no n.º 3 desta cláusula.

7 — Se o trabalhador tiver comunicado a não concordância, mas não indicar no prazo previsto os elementos necessários ao cumprimento do disposto no número anterior, passa a considerar-se que o trabalhador deu a sua concordância posterior ao parecer emitido, salvo se apresentar motivos justificativos de força maior, caso em que aquele prazo se renova por igual período.

8 — Se o trabalhador se apresentar ao serviço antes de observado pela junta médica referida no n.º 4, considera-se que o trabalhador reconhece, por essa forma, o fundamento do parecer emitido pelo médico indicado pela empresa.

9 — Todas as despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são de conta da empresa.

#### Cláusula XIII-3

##### (Complemento de indemnização por incapacidade temporária)

1 — Em caso de incapacidade temporária para o trabalho habitual resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, durante o período de incapacidade ou doença, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador, desde que o acidente ou doença tenha, respectivamente, ocorrido ou sido contraída ao serviço da empresa.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula XIII-4

##### (Casos de redução da incapacidade de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da empresa, esta fica obrigada a proceder à reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas, devendo a retribuição auferida corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

2 — A reconversão será sempre efectuada com o parecer prévio da comissão intersindical da empresa.

#### Cláusula XIII-5

##### (Complemento da pensão por incapacidade permanente compatível com a continuação das relações de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da empresa, esta pagará ao trabalhador, como complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio de montante variável que cubra a eventual diferença existente entre a remuneração auferida pelo trabalhador em cada momento após a sua reconversão e a remuneração que o trabalhador auferiria caso beneficiasse das promoções obrigatorias da sua anterior carreira profissional.

2 — É vedado à empresa fazer reverter a seu favor as pensões pagas por companhias seguradoras em virtude de incapacidade contraída pelo trabalhador.

### Cláusula XIII-6

(Complemento da pensão por incapacidade permanente não compatível com a continuação das relações de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificado ou contraída ao serviço da empresa, esta pagará ao trabalhador um complemento da pensão a que o trabalhador tiver direito igual à diferença entre esta e a retribuição base mensal da sua categoria, acrescida das anuidades vencidas à data da verificação da incapacidade permanente, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra num regime idêntico ao normal de reforma.

2 — O montante do complemento equivalente ao complemento da pensão de reforma será calculado como se o trabalhador tivesse estado efectivamente ao serviço.

### Cláusula XIII-7

(Morte por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de morte resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional verificada ou contraída ao serviço da empresa, esta pagará ao cônjuge, enquanto na situação de viuvez, ou, na sua falta ou morte, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente para o trabalho, um complemento de pensão igual à diferença do valor para o da remuneração que o trabalhador auferia à data do óbito.

### Cláusula XIII-8

(Subsídio por morte)

Por morte do trabalhador, a empresa concederá, ao cônjuge sobrevivo ou, na sua falta, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente, se os houver, por uma só vez e a título de subsídio por morte, uma importância igual ao dobro do vencimento mensal ou de complemento de reforma auferidos pelo trabalhador falecido.

### Cláusula XIII-9

(Complemento de pensão de reforma)

1 — Nos casos de reforma por invalidez ou velhice a empresa garantirá aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma atribuída pela caixa de previdência, de modo que o total a receber pelos trabalhadores reformados não exceda 80% das suas retribuições mensais à data da reforma, acrescidas de 1/12 dos subsídios de férias e de Natal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O total a receber pelos trabalhadores reformados nos termos do n.º 1 desta cláusula, sem prejuízo do limite máximo nele fixado, é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 2,2857% da média mensal do total das retribui-

ções previstas no mesmo número à data em que a Caixa Nacional de Pensões efectuar a comunicação da reforma.

3 — O total a receber pelos trabalhadores com 50 ou mais anos de serviço na empresa poderá atingir os 100% das retribuições líquidas referidas no número anterior.

4 — Para os trabalhadores reformados por velhice, com um mínimo de 5 anos de antiguidade, e para os trabalhadores reformados por invalidez o complemento da pensão de reforma nunca poderá ser inferior a 20% da última retribuição mensal, calculada nos termos no n.º 1.

### Cláusula XIII-10

(Campo de férias)

A empresa manterá, a suas expensas, em funcionamento o actual campo de férias de Belas, para os filhos dos seus trabalhadores.

### Cláusula XIII-11

(Cantina)

1 — A empresa manterá em funcionamento os 2 postos de venda existentes na sede e nos Olivais.

2 — A modificação na política de vendas actualmente praticada terá de ter o parecer favorável da comissão de trabalhadores.

3 — Poderá a empresa proceder a alterações na localização dos postos de venda existentes ou criar novos postos, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

### Cláusula XIII-12

(Refeitórios)

1 — A empresa manterá em boas condições de higiene e de funcionamento os refeitórios existentes e criará novos refeitórios noutras instalações suas, quando a concentração de trabalhadores em serviço nas mesmas o justifique e a sua exploração se verifique viável.

2 — Todos os trabalhadores em serviço efectivo na empresa têm direito a refeições nos refeitórios da empresa, mediante o pagamento da importância de 28\$ por refeição.

3 — Aos trabalhadores que não tenham alimentação fornecida pela empresa nos seus refeitórios ou instalações, será abonada, por cada dia de trabalho, uma senha de refeição no montante de 150\$.

4 — A participação referida no número anterior não será abonada, sempre que o trabalhador receba uma ajuda de custo correspondente à refeição em causa.

### Cláusula XIII-13

(Casas cedidas a título transitório)

1 — Os trabalhadores e os seus familiares que, por motivo das suas funções, habitem em casas cedidas pela empresa, devem restituí-las desocupadas dentro dos prazos e condições seguintes:

- a) 30 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador;
- b) 120 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho com justa causa, no caso de reforma por velhice do trabalhador, invalidez ou falecimento deste ou no caso de mudança de local de trabalho ou de categoria profissional, excepto, nos 2 últimos casos, se o trabalhador permanecer dentro da mesma carreira profissional ou se a mudança de categoria profissional não modificar a natureza das funções desempenhadas.

2 — É vedada à empresa a atribuição de casas de habitação aos trabalhadores ao seu serviço. Poderão constituir exceção os casos em que a situação do local de trabalho não permitir a deslocação do trabalhador em transportes públicos, entre aqueles e os agregados populacionais mais próximos.

3 — A concessão excepcional de casas referidas no número anterior será obrigatoriamente precedida de parecer da comissão intersindical da empresa.

## CAPÍTULO XIV

### Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores

#### Cláusula XIV-1

(Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores — Princípio geral)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — Constitui direito da comissão de trabalhadores o exercício do controle de gestão na empresa, nos termos que se encontrarem legalmente regulamentados.

3 — É vedada à empresa qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

#### Cláusula XIV-2

(Comunicação à empresa)

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula XIV-3

(Comissões sindicais da empresa)

1 — Os dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de quaisquer outras associações de carácter sindical que, como tal, vierem a ser reconhecidas por lei.

2 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelo conjunto dos delegados sindicais dos vários sindicatos existentes na empresa.

3 — A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

4 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — As comissões intersindicais, sindicais e delegados sindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito à defesa dos direitos sócio-profissionais dos trabalhadores que representem, nomeadamente:

- a) Esclarecer e investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras com reflexos sobre os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- b) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

#### Cláusula XIV-4

(Garantias dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindical e sindical, comissão de trabalhadores e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada do local de trabalho ou de serviço, nem alterar o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical disporá de um crédito mínimo mensal de 12 ou 6 horas, conforme faça ou não parte dos órgãos executivos daquela estrutura.

3 — Cada membro da comissão de trabalhadores terá direito a um crédito mensal mínimo de 40 horas para o exercício das suas funções.

4 — A comissão intersindical da empresa e a comissão de trabalhadores comunicarão à empresa quais os delegados sindicais e quais os membros da comissão de trabalhadores que, até ao número máximo fixado na lei, usufruirão dos créditos de horas referidos nos números anteriores.

5 — Para o exercício das suas funções, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as instalações da empresa, dentro das horas normais de serviço desta.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores.

#### Cláusula XIV-5

(Condições para o exercício do direito sindical)

1 — A empresa é obrigada a pôr à disposição das comissões intersindical ou sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais, a título permanente, uma sala situada no interior da empresa, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 — A comissão intersindical, comissões sindicais, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar, no interior da empresa, em locais apropriados e para o efeito reservados, textos, convocatórias, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

#### Cláusula XIV-6

(Reuniões dos órgãos representativos dos trabalhadores com o conselho de gerência)

As comissões intersindical ou sindicais, os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores serão recebidos, sem perda de retribuição, pelo conselho de gerência ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeram. Em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

#### Cláusula XIV-7

(Assembleia ou plenário de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Essas reuniões serão convocadas pelos órgãos representativos dos trabalhadores, desde que seja assegurada a continuidade dos serviços urgentes ou inadiáveis.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se, em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa ou tão próximo quanto possível.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a empresa com a antecedência mínima de 1 dia da hora a que pretendem efectuá-las, à menos que, pela urgência excepcional dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso com a antecedência indicada.

## CAPÍTULO XV

### Disposições transitórias

#### Cláusula XV-1

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

1 — Com a entrada em vigor do presente AE ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este AE oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2 — Por efeito da aplicação das disposições deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou de regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pela empresa, sem prejuízo do disposto no número anterior.

3 — A partir da entrada em vigor deste AE caducam todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho em matéria de duração de trabalho ou outras, desde que contrariem a regulamentação agora instituída.

#### ANEXO I

##### Área de trabalho

a) Área n.º 1:

Concelho de Lisboa.

b) Área n.º 2:

Limits do concelho de Lisboa até à casa de água, a montante do sifão 40 do canal do Alviela, e casa de água a jusante do sifão 4 do canal do Tejo, englobando a estação térmica de Sacavém e as estações de Verdelha 1 e Verdelha 2.

c) Área n.º 3:

Da trincheira n.º 204 até ao sifão 33 do Alviela e da trincheira n.º 26 à trincheira n.º 54 do canal do Tejo, englobando todos os poços da lezíria, tendo como limite o rio Sorraia.

d) Área n.º 4:

Da casa de água a jusante do sifão 11 do canal do Tejo até à povoação das Virtudes, englobando estação e centro de apoio e manutenção do Carregado, estação da Quinta do Campo, estação e captação do Espadanal, estação de sobrelevação da Azambuja e estação de tratamento de Azambuja.

e) Área n.º 5:

Da povoação das virtudes até à estação de Valada I, englobando a estação de Vale da Pedra, estações de Valada I e II e estação de captação do Tejo.

f) Área n.º 6:

Da trincheira n.º 168 até à clarabóia n.º 64 do canal do Alviela, englobando a conduta de Alenquer e Ota e do Tejo, estação de tratamento do Carregado, estações de tratamento de Alenquer 1 e 2, estação de captação de Alenquer e estação de tratamento e captação da Ota.

g) Área n.º 7:

Da clarabóia n.º 64, excluída, até à clarabóia n.º 39 do canal do Alviela.

h) Área n.º 8:

Da clarabóia n.º 39, excluída, do canal do Alviela à nascente (Olhos-d'Água).

i) Área n.º 9:

Dos limites do concelho de Lisboa, até ao inicio do Aqueduto das Águas Livres, englobando a estação de tratamento da Amadora.

j) Área n.º 10:

Faixa de 20 km tendo por eixo a conduta adutora do Castelo do Bode, entre o limite norte da área n.º 5 e a área n.º 11, exceptuando as zonas da margem sul do Tejo.

k) Área n.º 11:

Zona limitada por um arco de circunferência com centro no Entroncamento e 17 km de raio e pelo rio Tejo.

**ANEXO II**

**Regulamento de higiene e segurança**

**Princípios gerais**

**Artigo 1.º**

1 — A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios de higiene recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidades constantes do presente regulamento.

**Conservação e limpeza**

**Artigo 2.º**

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

**Artigo 3.º**

A limpeza e conservação devem ser feitas, sempre que necessário, fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando essas operações possam ser feitas sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

**Artigo 4.º**

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incômodas, tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de perigo potencial.

**Arejamento e ventilação**

**Artigo 5.º**

Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados.

É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau higrométrico conveniente do ar.

**Artigo 6.º**

Quando o local de trabalho esteja apetrechado com o sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

**Iluminação**

**Artigo 7.º**

1 — Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda instalações sanitárias ou outras colocadas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das 2 formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas. Quando houver recurso à iluminação artificial, esta deve ser eléctrica.

**Artigo 8.º**

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judicio-

- sa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos, de sombras e luz e das iluminações directas muito intensas;
  - c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Nos edifícios onde trabalhe grande número de pessoas devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança em todas as escadas principais, nas saídas dos locais de trabalho e nas respectivas vias de acesso. Estes sistemas devem ser alimentados por fontes de energia independentes dos sistemas gerais de iluminação e ser de ligação automática.

#### Artigo 10.º

Sempre que se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Condições atmosféricas dos locais de trabalho

##### Artigo 11.º

1 — Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho não podem ultrapassar limites que possam causar prejuízo à saúde dos trabalhadores.

##### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertarem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

##### Artigo 13.º

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao Sol.

#### Áreas dos locais de trabalho

##### Artigo 14.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde.

2 — Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a correspondência entre a área útil total e o número de trabalhadores ali instalados não seja inferior a 2 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores desempenhem as suas tarefas.

#### Água potável

##### Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter nos locais em que possa ser utilizada uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### Lavabos

##### Artigo 16.º

Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

##### Artigo 17.º

Devem ser colocadas à disposição do pessoal toalhas individuais ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

#### Sanitários

##### Artigo 18.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

##### Artigo 19.º

1 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos, de papel higiênico e um piaçaba.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

##### Artigo 20.º

Devem ser previstos sanitários distintos para homens e mulheres.

#### Polução acústica

##### Artigo 21.º

1 — A empresa obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos organismos internacionais especializados, devendo para tanto utilizar adequados materiais de construção e técnicas de isolamento acústico e ou insonorização.

2 — Quando as medidas técnicas de protecção aplicáveis não forem suficientes, deve limitar-se o tempo de exposição ao ruído e os trabalhadores devem usar protectores adequados.

#### Assentos

##### Artigo 22.º

Na medida do possível, os locais de trabalho devem ser arranjados de tal maneira que o pessoal que trabalhe de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

##### Artigo 23.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de um modelo e dimensões cómodos e apropriados.

dos ao trabalho a executar, tendo o modelo características idênticas comuns a todos os trabalhadores do serviço, salvo se circunstâncias especiais o permitirem.

#### Vestiários

##### Artigo 24.º

A empresa obriga-se a ter vestiários para permitir aos trabalhadores mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

##### Artigo 25.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

##### Artigo 26.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

#### Locais subterrâneos e semelhantes

##### Artigo 27.º

Não deve ser permitido o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponha de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

#### Primeiros socorros

##### Artigo 28.º

Todo o local de trabalho deve possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

##### Artigo 29.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros referidos no artigo anterior deve ser determinado segundo a natureza do risco.

2 — O conteúdo dos armários, caixas portáteis ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecidos nessa ocasião ou, nos casos em que seja necessário, imediatamente depois do uso.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado e inventariado.

#### Refeitórios

##### Artigo 30.º

Os refeitórios postos à disposição dos trabalhadores devem ser dotados de assentos e de todos os utensílios necessários ao seu normal funcionamento.

#### Equipamento de protecção individual

##### Artigo 31.º

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

Graus	Rentabilidade mensal
XVII.....	73 750\$00
XVI.....	67 850\$00
XV.....	62 200\$00
XIV.....	56 000\$00
XIII.....	45 250\$00
XII.....	37 300\$00
XI.....	33 650\$00
X.....	29 650\$00
IX.....	26 000\$00
VIII.....	23 550\$00
VII.....	22 150\$00
VI.....	20 950\$00
V.....	19 700\$00
IV.....	15 950\$00
III.....	11 350\$00
II.....	10 600\$00
I.....	9 850\$00

*Nota.* — Os trabalhadores em regime de tempo parcial serão remunerados proporcionalmente às horas de trabalho efectivo.

#### ANEXO IV

##### Enquadramento profissional

###### Grau XVII:

Assessor A.

###### Grau XVI:

Assessor B.

Diretor de serviços.

Economista (nível 6).

Engenheiro, engenheiro técnico e equiparado (nível 6).

Licenciado, bacharel e equiparado (nível 6).

###### Grau XV:

Consultor jurídico-coordenador.

Consultor jurídico (grau 1).

Economista (nível 5).

Engenheiro, engenheiro técnico e equiparado (nível 5).

Licenciado, bacharel e equiparado (nível 5).

###### Grau XIV:

Assessor C.

Chefe de sector.

Consultor jurídico (grau 2).  
Economista (nível 4).  
Engenheiro, engenheiro técnico e equiparado (nível 4).  
Licenciado, bacharel e equiparado (nível 4).

Grau XIII:

Assessor D.  
Chefe de repartição.  
Consultor jurídico (grau 3).  
Economista (nível 3).  
Engenheiro, engenheiro técnico e equiparado (nível 3).  
Licenciado, bacharel e equiparado (nível 3).

Grau XII:

Analista orgânico.  
Chefe de divisão.  
Consultor jurídico (grau 4).  
Economista (nível 2).  
Engenheiro, engenheiro técnico e equiparado (nível 2).  
Geómetra.  
Licenciado, bacharel e equiparado (nível 2).  
Solicitador e técnico fiscal.  
Tesoureiro.

Grau XI:

Ajudante de tesoureiro.  
Analista-chefe.  
Chefe de exploração de informática.  
Chefe de secção.  
Construtor civil (nível III).  
Desenhador projectista A.  
Desenhador projectista-chefe.  
Enfermeiro-coordenador.  
Inspector do serviço de cobrança e leitura.  
Programador.  
Técnico de formação.

Grau X:

Agente de métodos.  
Analista principal.  
Assistente de telecomunicações.  
Construtor civil (nível II).  
Consultor jurídico estagiário.  
Coordenador de conservação e tratamento.  
Coordenador de exploração de centrais elevatórias.  
Coordenador de obras — 1.º escalão.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Desenhador projectista B.  
Desenhador de topografia A.  
Economista (nível 1).  
Encarregado de refeitório.  
Enfermeiro com mais de 3 anos.  
Engenheiro, engenheiro técnico e equiparado (nível I-B).  
Escriturário principal.  
Gerente de campo de férias.  
Gestor de stocks.  
Instrutor de processos.  
Licenciado, bacharel e equiparado (nível I-B).  
Medidor orçamentista-coordenador.  
Monitor de recolha de dados.  
Operador de computador de 1.ª

Preparador de trabalho de alta tensão.  
Preparador de trabalho de baixa tensão.  
Preparador de trabalho de conservação de centrais elevatórias.  
Preparador de trabalho de instrumentos.  
Preparador de trabalho (metalúrgico).  
Preparador de trabalho de rádio e electrónica.  
Programador praticante.  
Secretário.  
Subchefe de secção (administrativo).  
Subchefe de secção (metalúrgico).  
Supervisor de cobrança e leitura.  
Técnico de prevenção e segurança.  
Técnico de telecontrole (nível III).  
Técnico de traçados-coordenador.  
Topógrafo.

Grau IX:

Agente de cobranças e leitura de 1.ª  
Agente de compras.  
Agente de normalização.  
Agente de produção A.  
Agente dos serviços da rede de 1.ª  
Analista de 1.ª  
Construtor civil (nível I).  
Coordenador de obras — 2.º escalão.  
Cozinheiro principal.  
Desenhador com mais de 3 anos.  
Desenhador de máquinas com mais de 3 anos.  
Desenhador de topografia B.  
Electromecânico de instrumentos.  
Electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos).  
Electrotécnico de telecomunicações (de cabos e linhas).  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de carpintaria.  
Encarregado fiscal.  
Encarregado fiscal de adutores.  
Encarregado fiscal de pavimentos.  
Encarregado fiscal da rede de distribuição.  
Encarregado de garagens.  
Encarregado de jardinagem.  
Encarregado de oficinas gráficas.  
Encarregado de tráego.  
Enfermeiro até 3 anos.  
Engenheiro técnico e equiparado (nível I-A).  
Escriturário de 1.ª  
Bacharel e equiparado (nível I-Aa).  
Medidor orçamentista.  
Mestre.  
Operador de computador de 2.ª  
Operador de despacho.  
Operador de leituras de áreas especiais de 1.ª  
Operador de recolha de dados de 1.ª  
Programador de fabrico de 1.ª  
Subchefe de secção (serviço de vigilância).  
Técnico de conservação de alta tensão.  
Técnico de conservação de baixa tensão.  
Técnico de conservação de centrais elevatórias.  
Técnico de conservação de equipamento de tratamento.  
Técnico de conservação de rádio e electrónica.  
Técnico de exploração (electricista).  
Técnico de exploração de tratamento.  
Técnico de normalização e codificação.  
Técnico de traçados com mais de 3 anos.

Técnico de telecontrole (nível II).  
Verificador de produtos.  
Zelador de biblioteca e museu de 1.<sup>a</sup>

Grau VIII:

Aferidor de 1.<sup>a</sup>  
Agente de assistência domiciliária de 1.<sup>a</sup>  
Agente de cobrança e leitura de 2.<sup>a</sup>  
Agente de produção.  
Agente dos serviços da rede de 2.<sup>a</sup>  
Analista de 2.<sup>a</sup>  
Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Canteiro de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.<sup>a</sup>  
Construtor civil do 1.º ano.  
Controlador de qualidade.  
Desenhador até 3 anos.  
Desenhador de máquinas até 3 anos.  
Electricista de alta tensão com mais de 3 anos.  
Electricista auto com mais de 3 anos.  
Electricista de baixa tensão com mais de 3 anos.  
Electricista bobinador com mais de 3 anos.  
Electricista de rádio e electrónica com mais de 3 anos.  
Encadernador de 1.<sup>a</sup>  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Impressor litográfico de 1.<sup>a</sup>  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>  
Medidor.  
Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Montador de canalizações de 1.<sup>a</sup>  
Motorista B.  
Operador de centrais elevatórias com mais de 3 anos.  
Operador de colheitas de água de 1.<sup>a</sup>  
Operador de leituras de áreas especiais de 2.<sup>a</sup>  
Operador de recolha de dados de 2.<sup>a</sup>  
Operador de tratamento de água de 1.<sup>a</sup>  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de 1.<sup>a</sup> (construção civil).  
Pintor de 1.<sup>a</sup> (metalúrgico).  
Programador de fabrico de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Talhante.  
Técnico montador de telecomunicações (de aparelhos).  
Técnico montador de telecomunicações (de cabos).  
Técnico de traçados até 3 anos.  
Técnico de telecontrole (nível I).  
Telefonista-chefe.  
Topógrafo auxiliar.  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Tractorista.  
Vigilante da rede.  
Zelador de biblioteca e museu de 2.<sup>a</sup>

Grau VII:

Aferidor de 2.<sup>a</sup>  
Agente de assistência domiciliária de 2.<sup>a</sup>

Agente de serviço de arquivo.  
Assistente de consultório.  
Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>  
Caixa de balcão.  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
Canteiro de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.<sup>a</sup>  
Coordenador do serviço de vigilância.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Dactilografo.  
Decapador por jacto.  
Electricista de alta tensão até 3 anos.  
Electricista auto até 3 anos.  
Electricista de baixa tensão até 3 anos.  
Electricista bobinador até 3 anos.  
Electricista de rádio e electrónica até 3 anos.  
Encadernador de 2.<sup>a</sup>  
Encarregado de contínuos, estafetas e porteiros.  
Encarregado do serviço de limpeza.  
Ferramenteiro.  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>  
Funileiro-latoeiro.  
Impressor litográfico de 2.<sup>a</sup>  
Jardineiro.  
Maquinista não especificado de 1.<sup>a</sup>  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Montador de canalizações de 2.<sup>a</sup>  
Motorista A.  
Operador de centrais elevatórias até 3 anos.  
Operador de colheitas de água de 2.<sup>a</sup>  
Operador hielográfico com mais de 1 ano.  
Operador de máquinas auxiliares mecanográficas.  
Operador de máquinas de balancés.  
Operador de tratamento de água de 2.<sup>a</sup>  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de 2.<sup>a</sup> (construção civil).  
Pintor de 2.<sup>a</sup> (metalúrgico).  
Registador.  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de telecomunicações (de linha).  
Telefonista.  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Grau VI:

Agente de operações de tesouraria.  
Apontador.  
Caixeario.  
Contínuo.  
Controlador de caixa.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Despenseiro.  
Empregado de balcão.  
Estafeta.  
Guarda.  
Lavador de automóveis.  
Lubrificador.  
Manipulador de tratamento.  
Maquinista não especificado de 2.<sup>a</sup>  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série.  
Operador de adutores.  
Operador hielográfico até 1 ano.

Operador de supermercados.  
Porta-miras.  
Porteiro.  
Preparador de laboratório.

Grau V:

Empregado de refeitório.  
Trabalhador auxiliar.

Grau IV:

Trabalhador indiferenciado.

Grau III:

Aprendiz do 3.º ano.

Grau II:

Aprendiz do 2.º ano.

Grau I:

Aprendiz do 1.º ano.

ANEXO V

Definição de funções e carreiras profissionais

Aferidor

1 — Habilidades mínimas:

2.º grau.

2 — Definição de funções:

É o trabalhador que afere e examina contadores, instalando-os para este efeito, e procede à elaboração de mapas e relatórios respectivos.

3 — Carreira profissional:

Aferidor estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Aferidor estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Aferidor de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Aferidor de 1.ª classe.

Agente de assistência domiciliária

1 — Habilidades mínimas:

Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — Definição de funções:

É o trabalhador que lê e verifica contadores. Executa fechos e abertura de água. Recolhe informações nos locais e procede a avisos e intimações, nomeadamente as respeitantes a desvios de água por pessoal estranho à EPAL. Inspecciona canalizações e acessórios. Manobra torneiras e chafarizes. Procede a selagens de contadores e torneiras. Efectua a cobrança de recibos em segunda apresentação. Procede à cobrança de taxas de serviços prestados.

Eventualmente entrega facturas e outros documentos e retira contadores.

No serviço interno presta todas as informações e efectua toda a escrituração e conferência dos elementos inerentes à sua actividade.

3 — Carreira profissional:

Agente de assistência domiciliária estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de assistência domiciliária estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de assistência domiciliária de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de assistência domiciliária de 1.ª classe.

Agente de cobrança e leitura

1 — Habilidades mínimas:

Curso geral de comércio ou equivalente.

2 — Idade mínima. — 21 anos.

3 — Definição de funções:

Serviço externo: apresenta à cobrança os recibos facturados, faz a leitura dos contadores, efectuando o seu registo em livros apropriados, faz pagamentos de títulos de restituição, distribui facturas e deixa impressos aos consumidores, resultantes do seu serviço diário, presta informações aos consumidores, faz comunicações sobre reparações solicitadas nos domicílios e sobre anomalias que eventualmente detetecte, faz a verificação sumária do funcionamento do contador e de todos os componentes acessórios.

Compete-lhe, ainda, participar as fraudes que constate existirem, nomeadamente as respeitantes a desvios de água por canalizações clandestinas, classificação de consumidores, água aberta por pessoal estranho à EPAL, água à descrição sem contadores, consumos sem consumidores inscritos, não actualização de contratos e outras situações semelhantes.

Serviço interno — recebe e confere os recibos para cobrança e a caderneta de leitura, devolve os recibos não cobrados e faz a entrega dos valores em dinheiro e ou cheques e também da caderneta de leitura. Executa ainda toda a escrituração dos elementos resultantes da sua actividade.

Quando não seja distribuído serviço no exterior, poderá ser utilizado, em serviço interno, em tarefas inerentes a cobranças e leituras.

4 — Carreira profissional:

Agente de cobrança e leitura estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de cobrança e leitura estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de cobrança e leitura de 2.<sup>a</sup> classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de cobrança e leitura de 1.<sup>a</sup> classe.

#### **Agente de compras**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, de acordo com directrizes superiores, procede às diversas operações essenciais ao aprovisionamento em matérias-primas, máquinas, equipamentos e serviços. Estuda e interpreta pedidos de compra, quer no aspecto técnico, quer no económico, prospecta os mercados, selecciona fornecedores, envia consultas aos fornecedores, obtém propostas e procede ao seu estudo técnico-comercial, negoceia a compra nas melhores condições de preço, prazo, qualidade e pagamento. Propõe as adjudicações. Em casos especiais pode tratar de desembaraços alfandegários.

##### **3 — Carreira profissional:**

Agente de compras estagiário do 1.<sup>º</sup> ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de compras estagiário do 2.<sup>º</sup> ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de compras de classe única.

#### **Agente de métodos**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

**2 — Recrutamento.** — O agente de métodos será recrutado entre os trabalhadores metalúrgicos, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

##### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e ou experiência oficial, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho, podendo substituir o superior hierárquico nos seus impedimentos.

##### **4 — Carreira profissional:**

Agente de métodos de classe única.

#### **Agente de normalização**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

#### **2 — Definição de funções:**

→ É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento: Pode superintender ao arquivo e divulgação de normas e ao controle e normalização de materiais adquiridos.

##### **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para agente de compras.

#### **Agente de operações de tesouraria**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que faz os pagamentos exteriores de pequena monta e de remunerações já envelopadas; procede à compra de valores selados, senhas de transportes colectivos e outros valores; transporta moeda dos bancos e de outras origens, fazendo a contagem e empacotamento da mesma; chancela recibos e outros documentos; controla talões/recibos de remunerações, faz a distribuição e procede ao arquivo da documentação da tesouraria e presta outros serviços de apoio administrativo específico.

##### **3 — Carreira profissional:**

Agente de operações de tesouraria de classe única.

#### **Agente de produção**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, genericamente, trata, agrupa, selecciona, examina e encaminha elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços da empresa. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção onde tem a sua actividade. Não desempenha outras funções técnicas definidas neste AE.

##### **3 — Carreira profissional:**

Agente de produção estagiário do 1.<sup>º</sup> ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de produção estagiário do 2.<sup>º</sup> ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de produção de classe única.

#### **Agente de produção A (categoria a extinguir)**

##### **1 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, sendo proveniente da categoria de agente de serviços técnicos, desempenha as funções de agente de produção.

**Observação.** — Esta categoria profissional será extinta quando os trabalhadores nela classificados deixarem de exercer essas funções.

### **Agente de serviços de arquivo**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que classifica e arquiva sistematicamente a correspondência, facturas, recibos e outros documentos e que retira do arquivo os documentos pedidos e mantém o registo das pessoas que os retêm.

#### **3 — Carreira profissional:**

Agente de serviços de arquivo de classe única.

### **Agente de serviços da rede**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa trabalhos de natureza técnica próprios da sua área de actividade, designadamente recolher elementos e elaborar gráficos, esquemas e desenhos técnicos; poderá proceder à recepção e ensaio de materiais destinados aos serviços da rede. Desempenha funções de prevenção, designadamente o atendimento de pedidos de intervenção do exterior ou de serviços da empresa, encaminhando-os para os serviços ou brigadas executantes. Na ausência dos chefes dos serviços toma as providências necessárias, recorrendo ao pessoal da rede em serviço permanente. Eventualmente poderá chefiar, orientar ou dirigir brigadas executantes. Assegura as ligações e expediente inerentes às actividades desenvolvidas, elaborando informações e ou relatórios relacionados com o serviço.

#### **3 — Carreira profissional:**

Agente de serviços da rede estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de serviços da rede estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de serviços da rede de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de serviços da rede de 1.ª classe.

**4 — As funções de prevenção só poderão ser desempenhadas a partir de agentes de serviços da rede de 2.ª classe.**

### **Ajudante de tesoureiro**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham a duração inferior àqueles.

#### **2 — Recrutamento:**

O recrutamento para ajudante de tesoureiro será idêntico ao utilizado para chefe de secção (escritório), devendo ter o acordo prévio do tesoureiro.

#### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que coadjuva o tesoureiro, substituindo-o nos seus impedimentos.

#### **4 — Carreira profissional:**

Ajudante de tesoureiro de classe única.

### **Analista**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas, físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais. Pode efectuar colheitas e análises *in loco* em todas as áreas de implantação da EPAL.

#### **3 — Carreira profissional:**

Analista estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Analista estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Analista de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Analista de 1.ª classe.

### **Analista-chefe**

#### **1 — Recrutamento:**

O analista-chefe será recrutado entre os analistas de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que detém ou exerce a capacidade de chefia dos analistas e outros trabalhadores de laboratório de grau inferior, assim como de organização, distribuição e orientação dos trabalhos descritos nos níveis inferiores; cabe-lhe, em permanência, a execução, em condições de autonomia, de todas as análises e trabalhos de laboratório de maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, de exactidão e de rapidez; domina a utilização do equipamento usado nos laboratórios, avaliando e interpretando os resultados. É responsável pela verificação da qualidade dos reagentes e material a adquirir, dentro dos parâmetros superiormente estabelecidos, assim como pela manutenção de todas as soluções tituladas ou outras, mantendo as reservas necessárias dentro dos seus períodos de validade. Zela pela manutenção técnica de toda a aparelhagem de laboratório.

Depende directamente do quadro técnico responsável pela chefia do serviço no qual desempenha as suas funções.

Pode substituir o superior hierárquico nos seus impedimentos.

**3 — Carreira profissional:**

Analista-chefe de classe única.

**4 — Dotações mínimas:**

2 analistas-chefes.

**Analista orgânico**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral de comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

**2 — Recrutamento:**

O analista orgânico será recrutado preferencialmente entre os programadores, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que colabora na análise e desenvolve todos os detalhes e informações inerentes às aplicações e projectos informáticos delineados; determina e analisa as alterações às aplicações em exploração; estuda as melhores possibilidades de utilização do sistema de exploração; desenha fluxogramas, organiza ficheiros e precisa entradas e saídas de informação redigindo os componentes manuais de análise orgânica com especificações e instruções para os programadores; estabelece jogos de ensaios.

Assiste e aconselha os programadores em todos os pontos da lógica dos programas, podendo também colaborar em funções de programação ou coordenar e dirigir equipas de programadores.

**4 — Carreira profissional:**

Analista orgânico de classe única.

**Analista principal**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado.

**2 — Recrutamento:**

É recrutado entre os analistas de 1.<sup>a</sup> classe, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

**3 — Definição de funções:**

Encontra-se, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida atribuição de competências na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica.

Executa, para além das suas funções descritas para o analista, determinações de elevada complexidade, de grande rigor e precisão, sob orientação superior, nomeadamente ensaios de aplicação de novas técnicas e sua regular manutenção. É responsável

pela manutenção do stock de reagentes e material de laboratório, com a respectiva elaboração de mapas mensais.

Pode proceder à recolha de dados a fim de elaborar sistematicamente estatísticas dos trabalhos desenvolvidos. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais do grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

**4 — Carreira profissional:**

Analista principal de classe única.

**5 — Dotações mínimas:**

2 analistas principais.

**Apontador**

**1 — Habilidades mínimas:**

Ciclo preparatório do ensino secundário, ciclo complementar do ensino primário ou equiparado.

**2 — Definição de funções:**

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.

**3 — Carreira profissional:**

Apontador estagiário do 1.<sup>º</sup> ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Apontador estagiário do 2.<sup>º</sup> ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Apontador de classe única.

**Assessor A**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso superior adequado ou exercício de funções de chefia em comissão de serviço de enquadramento correspondente.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos técnicos; que presta trabalho devendo integrar eventuais omissões dos regulamentos concorrentes à execução do trabalho prestado e cujas funções consistem na realização de estudos e análises dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, proceder à interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo de actividade. Pode, ainda, coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

**Assessor B**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso superior adequado ou exercício de funções de chefia em comissão de serviço de enquadramento correspondente.

## **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos técnicos e cujas funções consistem na realização de estudos e análises dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

### **Assessor C**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso superior adequado ou exercício de funções de chefia em comissão de serviço de enquadramento correspondente.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio de aplicação eficaz de processos de trabalho e cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos. Para efeitos da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

### **Assessor D**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso superior adequado ou exercício de funções de chefia em comissão de serviço de enquadramento correspondente.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador de quem se requer, além de uma formação de base genérica, uma instrução especializada que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para a aplicação de um processo e cujas funções consistem na recolha e na elaboração básica de elementos necessários a um subsequente tratamento.

### **Assistente de consultório**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone; marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Procede à limpeza do material e, eventualmente, dos consultórios. Acompanha a equipa médica nas visitas ao exterior onde presta todo o apoio paramédico necessário. Pode ainda proceder à cobrança de valores de senhas, correspondentes às consultas no posto médico ou no exterior. Procede ao levantamento de análises e outros exames médicos. Procede à recepção e entrega de outros documentos e à compra de materiais segundo instruções superiores.

#### **3 — Carreira profissional:**

Assistente de consultório — classe única.

### **Assistente de telecomunicações**

#### **1 — Recrutamento:**

O assistente de telecomunicações será recrutado de entre os electrotécnicos de telecomunicações, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que elabora projectos, sobretudo os de maior complexidade técnica; executa trabalhos de natureza e complexidade técnica predominantemente intelectuais; assiste aos chefes de serviço na função que a estes compete, podendo substituí-los nos seus impedimentos; faz ensaios e medidas eléctricas, trabalhando os respectivos resultados; elabora relatórios, estatísticas, orçamentos ou informações de carácter geral e especializado; fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; procede a medidas e ensaios respeitantes à instalação e conservação de traçados telefónicos e aéreos; elabora toda a informação relativa à execução das respectivas tarefas; tem a seu cargo a preparação de trabalho relativo a equipamento de telecomunicações; pode dirigir e orientar tecnicamente uma ou várias equipas de trabalhadores.

#### **3 — Carreira profissional:**

Assistente de telecomunicações — classe única.

4 — O assistente de telecomunicações tem acesso à categoria de chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

### **Bate-chapas**

#### **1 — Condições de admissão:**

Idênticas às definidas para o ferreiro ou forjador.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçarias, soldadura oxi-acetilénica, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

#### **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para o ferreiro ou forjador.

### **Caixa de balcão**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Ciclo complementar do ensino primário ou ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em máquinas registadoras ou folhas de caixa.

#### **3 — Carreira profissional:**

Caixa de balcão — classe única.

## **Caixeiro**

### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Poderá substituir o operador de supermercados nos seus impedimentos.

### **3 — Carreira profissional:**

Caixeiro-estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria pelo período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Caixeiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria pelo período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Caixeiro — classe única.

## **Canalizador**

### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa as tarefas inerentes a canalizador especificadas na Classificação Nacional das Profissões, bem como substituição e reparação de ramais de ligação e órgãos a eles ligados; manobra torneiras e elabora pontos de trabalho. Coloca, substitui e lê contadores.

### **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para o aferidor.

## **Canteiro**

### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que normalmente executa trabalhos em cantaria. Eventualmente, pode executar trabalhos de pedreiro.

### **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para o pedreiro.

## **Carpinteiro de limpos**

### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que normalmente executa as tarefas inerentes ao carpinteiro, em geral, especificadas

na Classificação Nacional das Profissões (em 7-71.00).

### **3 — Carreira profissional:**

Carpinteiro de limpos estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria pelo período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Carpinteiro de limpos estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria pelo período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Carpinteiro de limpos de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria pelo período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Carpinteiro de limpos de 1.ª classe.

## **Carpinteiro de moldes ou modelos**

### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

### **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para o aferidor.

## **Chefe de divisão**

### **1 — Definição de funções:**

É o trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como divisão; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho da divisão; integra e prepara as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

### **2 — Carreira profissional:**

Chefe de divisão — classe única.

## **Chefe de exploração de informática**

### **1 — Definição de funções:**

É o trabalhador responsável e coordenador do serviço de exploração do computador; orienta e coordena os trabalhos ligados à exploração do computador; assegura a eficiente ligação com o serviço de análise e programação em termos de serem resolvidas as anomalias observadas; zela pela documentação das aplicações em curso; zela pela segurança do sistema e das aplicações e toma as medidas adequadas em caso de anomalia técnica; assegura o contacto com os utilizadores em relação a anomalias verificadas nos trabalhos em execução e vela pelo cumprimento dos prazos de execução.

### **2 — Carreira profissional:**

Chefe de exploração de informática — classe única.

### **Chefe de repartição**

#### **1 — Definição de funções:**

É o trabalhador que dirige a área de actividade que, na estrutura da empresa, seja considerada como repartição; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho da repartição e integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

#### **2 — Carreira profissional:**

Chefe de repartição — classe única.

### **Chefe de secção**

#### **1 — Definição de funções:**

É o trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como secção; coordena os trabalhadores sob o seu comando e vela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissionais; propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos e prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

#### **2 — Carreira profissional:**

Chefe de secção — classe única.

### **Chefe de sector**

#### **1 — Definição de funções:**

É o trabalhador que dirige a área da actividade que, na estrutura da empresa, seja considerada como sector; participa, no caso de estar integrado numa direcção de serviços, na medida em que lhe for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos da direcção em que se integra e estabelece, no caso de ser autónomo, as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas e integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar ao director de serviços ou ao conselho de gestão, sendo autónomo.

#### **2 — Carreira profissional:**

Chefe de sector — classe única.

### **Construtor civil**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Carteira profissional.

#### **2 — Definição de funções:**

2.1 — Nível I. — É o trabalhador que exerce funções elementares do construtor civil, colaborando na elaboração de planos, medições, estimativas, orçamentos, normas e desenhos. Executa trabalho técnico de rotina. Toma decisões de rotina sob orientação superior. O seu trabalho é revisto quanto à pre-

cisão de execução adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

2.2 — Nível II. — É o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas. Elabora desenhos e projectos, medições e orçamentos e cadernos de encargos. Verifica o trabalho de outros trabalhadores. Dá assistência a outros técnicos mais categorizados. As suas decisões situam-se normalmente dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

2.3 — Nível III. — É o trabalhador que executa trabalho de responsabilidade e participa em planeamento. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões, podendo dirigir a realização de obras. Os assuntos e as decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor.

#### **3 — Carreira profissional:**

3.1 — Consideram-se 3 níveis de responsabilidade, escalonados segundo as características das funções que lhes são atribuídas.

3.2 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Construtor civil do 1.º ano, se não tiverem 1 ano de experiência profissional;
- b) Construtor civil do nível I, se tiverem 1 ano de experiência profissional.

3.3 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

#### **4 — Deontologia profissional:**

4.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

4.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre o direito de recusar cumprir ou fazer cumprir ordens, de executar ou fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas específicas da construção que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentos e legislação em vigor.

### **Consultor jurídico**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

1.1 — Consultor jurídico coordenador e consultor jurídico — licenciatura em Direito e inscrição na Ordem dos Advogados como advogado.

1.2 — Consultor jurídico estagiário — licenciatura em Direito e inscrição na Ordem dos Advogados como candidato à advogacia (18 meses de estágio).

#### **2 — Definição de funções:**

2.1 — Consultor jurídico coordenador — exercício predominante da sua profissão de advogado ou funções de consulta jurídica, com a inerente autonomia

e o respeito pelas regras deontológicas da profissão e desempenhando também as funções de direcção administrativa e coordenação jurídica do departamento, bem como as de ligação com o conselho de gestão.

2.2 — Consultores jurídicos — exercício exclusivo ou predominante da sua profissão de advogado, funções de consulta jurídica ou outras funções de natureza predominantemente jurídica que imponham pela sua natureza a licenciatura em Direito, com a inerente autonomia e respeito pelas regras deontológicas da profissão.

2.3 — Consultor jurídico estagiário — exercício predominante das funções de consulta jurídica ou execução de directrizes e exercício ocasional da sua competência própria e limitada no âmbito da advocacia.

### *3 — Enquadramento departamental e condições do exercício das funções:*

3.1 — Os consultores jurídicos e o consultor estagiário estarão integrados nos serviços jurídicos da empresa. A estes serviços competirá, essencialmente, a representação da empresa perante os tribunais, a emissão de pareceres e informações jurídicas e o apoio jurídico à empresa em negociações ou noutras formas de prossecução dos seus interesses.

3.1.1 — Os consultores jurídicos e o consultor jurídico estagiário poderão, no entanto, ser integrados em grupos de trabalho pluridisciplinares de que se torne necessário proceder à autonomização ou em outros serviços da empresa, quando a especialização das funções a desempenhar determine a sua deslocação dos serviços jurídicos.

3.2 — Os consultores jurídicos e o consultor jurídico estagiário que exercem funções nos serviços jurídicos, sem prejuízo dos contactos directos em quaisquer outros serviços necessários ao bom desempenho das funções, reportarão ao conselho de gestão através do consultor jurídico coordenador.

3.3 — Os consultores jurídicos que não exercem funções nos serviços jurídicos ficarão, porém, funcional e hierarquicamente integrados nos serviços respectivos, sem prejuízo da sua autonomia em tudo o que a deontologia profissional o exija.

3.4 — O consultor jurídico estagiário é, de uma forma geral, responsável perante o consultor jurídico coordenador, mas nos casos determinados em que exercer a sua actividade sob a direcção de outro consultor jurídico é responsável perante este.

### *4 — Carreira profissional:*

4.1 — Consultor jurídico estagiário — passará à classe imediata quando inscrito como advogado na ordem dos advogados.

4.2 — Consultor jurídico de grau 4 — advogado com menos de 2 anos de inscrição como tal na Ordem dos Advogados.

Passará à classe imediata quando completar 2 anos de inscrição como advogado.

4.3 — Consultor jurídico de grau 3 — advogado com o mínimo de 2 anos de inscrição como tal na Ordem dos Advogados.

Passará à classe imediata quando completar 4 anos de inscrição como advogado.

4.4 — Consultor jurídico de grau 2 — advogado com o mínimo de 4 anos de inscrição como tal na Ordem dos Advogados.

Passará à classe imediata por deliberação do conselho de gestão, que terá necessariamente em conta a situação de outros técnicos a exercer funções de importância equiparável na empresa, quando tiver um mínimo de 6 anos de inscrição como advogado na Ordem e, simultaneamente, 2 anos de permanência na empresa. A deliberação do conselho de gestão não será definitiva sem o parecer dos consultores jurídicos em serviço na EPAL, o qual pode conduzir às rectificações julgadas mais convenientes.

4.5 — Consultor jurídico de grau 1 — advogado com o mínimo de 6 anos de inscrição como tal na Ordem dos Advogados e, simultaneamente, um mínimo de 2 anos de permanência na empresa.

4.6 — Consultor jurídico coordenador.

5 — O tempo de exercício de funções na magistratura judicial ou no ministério público, ou de notário e conservador dos registos, bem como o tempo de exercício da advocacia nas ex-colónias, considera-se como equivalente ao de inscrição na Ordem dos Advogados.

Continuo

### *1 — Habilidades mínimas:*

As mínimas legais.

### *2 — Definição de funções:*

É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; procede, dentro e fora da empresa, a estampilhagem e franqueamento de correspondência; procede ao levantamento e entrega, após classificação e triagem, de documentos e correspondência nos diversos serviços da empresa; controla as existências de impressos e outro material necessário ao expediente do serviço a que está adstrito, elabora os respectivos mapas e entregas e entrega-os ao respectivo chefe de serviço; procede à dobragem e carimbagem de impressos e ao intercalamento de papel químico; pode proceder a reproduções em máquinas fotocopiadoras, ao endereçamento de documentos, bem como, quando necessário, a operações de protocolo de documentação.

### *3 — Carreira profissional:*

Continuo estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Continuo — classe única.

Controlador de caixa

### *1 — Condições de admissão:*

Carteira profissional e cartão de sanidade.

### *2 — Definição de funções:*

É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate dos processos de pré-pagamento ou venda e recebimento de senhas, e na elaboração dos

mapas de movimento da sala em que presta serviço, auxiliando nos serviços de controle e recepção. Pode eventualmente substituir o empregado de balcão.

**3 — Carreira profissional:**

Controlador de caixa — classe única.

**Controlador de qualidade**

**1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

**2 — Definição de funções:**

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, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para agente de produção.

**Coordenador de conservação e tratamento**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou equivalente ou formação profissional adequada.

**2 — Recrutamento:**

O coordenador de conservação e tratamento é recrutado preferencialmente de entre os técnicos de conservação de equipamento de tratamento e os técnicos de exploração de tratamento do serviço de tratamento de água, de acordo com o disposto na cláusula IV — 10.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador cujo conhecimento do processo de tratamento de água e conservação das instalações lhe permitem coordenar, planear e dirigir as equipas de conservação de equipamento de tratamento e do tratamento de água, com vista ao adequado funcionamento dos serviços. Depende directamente dos quadros técnicos do sector.

**4 — Carreira profissional:**

Coordenador de conservação e tratamento — classe única.

**Coordenador de exploração de centrais elevatórias**

**1 — Habilidades mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades I e IV ou XII).

**2 — Recrutamento:**

Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que faz a supervisão da zona que lhe estiver adstrita, elaborando e coordenando as es-

calas de serviço da exploração das centrais elevatórias. Dá orientação aos técnicos de exploração no sentido de obtenção das melhores condições técnico-económicas de funcionamento dos grupos elevatórios, podendo, nas situações mais complexas, desempenhar as funções daqueles trabalhadores. É responsável pelo conhecimento permanente dos rendimentos dos grupos elevatórios, cabendo-lhe promover a realização dos ensaios convenientes, sendo responsável pela elaboração dos respectivos relatórios. É responsável pelo cumprimento das regras de manutenção de rotina dos equipamentos das centrais elevatórias, bem como das normas de exploração destes equipamentos, cabendo-lhe instruir o pessoal na sua dependência. Tem a seu cargo o acompanhamento aos testes de entrada em funcionamento dos equipamentos já referidos.

Elabora relatórios das ocorrências significativas e organiza a efectivação periódica dos inventários de existências referentes às centrais elevatórias na sua dependência. Pode desempenhar tarefas de fiscalização de trabalhos realizados por terceiros, no âmbito das centrais elevatórias. Propõe a realização dos trabalhos necessários à manutenção e conservação das edificações e recintos das centrais elevatórias. Pode substituir o superior hierárquico.

**4 — Carreira profissional:**

Coordenador de exploração de centrais elevatórias — classe única.

**5 — Deontologia profissional:**

Igual à definida para electricista de alta tensão.

**6 —** O coordenador de exploração de centrais elevatórias tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV — 8.

**Coordenador de obras — 1.º escalão**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

**2 — Recrutamento:**

O coordenador de obras — 1.º escalão será recrutado preferencialmente de entre os coordenadores de obras — 2.º escalão, de acordo com o disposto na cláusula IV — 8.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que supervisa o trabalho de um equipa de encarregados fiscais e ou de coordenadores de obras — 2.º escalão, tendo a seu cargo efectuar a coordenação das medições dos vários encarregados fiscais e coordenadores de obras — 2.º escalão e conferir as situações de trabalho das empreitadas. Pode desempenhar funções de coordenador de obras — 2.º escalão.

**4 — Carreira profissional:**

Coordenador de obras — 1.º escalão — classe única.

### **Coordenador de obras — 2.º escalão**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que coordena e fiscaliza as diferentes fases das obras, de acordo com os respectivos desenhos de projecto e caderno de encargos. Elabora as especificações de consulta sobre materiais e ou obras e confere as medições e facturas relativamente às obras, podendo executar desenhos pormenorizados das obras efectuadas.

#### **3 — Carreira profissional:**

Coordenador de obras — 2.º escalão — classe única).

### **Coordenador do serviço de vigilância**

#### **1 — Recrutamento:**

O coordenador do serviço de vigilância será obrigatoriamente recrutado de entre os guardas, de acordo com o disposto na cláusula IV — 8.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que desempenha funções de guarda e coordena a actividade de trabalhadores dessa categoria. Pode colaborar com o chefe de secção do respectivo serviço no estudo, organização e coordenação das medidas e acções necessárias ao bom funcionamento dos serviços.

#### **3 — Dotações mínimas:**

2 coordenadores.

#### **4 — Carreira profissional:**

Coordenador do serviço de vigilância — classe única.

5 — Os coordenadores do serviço de vigilância têm acesso preferencial à chefia do serviço de vigilância, de acordo com o disposto na cláusula IV — 8

### **Correspondente em línguas estrangeiras**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

As mesmas que são indicadas para escriturário e formação técnica adequada.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio e publicações recebidas e junta-lhes a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; redige a resposta, mediante instruções definidas; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos; pode eventualmente operar com o telex e prestar apoio administrativo ao serviço onde está adstrito.

### **3 — Carreira profissional:**

Correspondente em línguas estrangeiras — classe única.

### **Cozinheiro**

#### **1 — Condições de admissão:**

Carteira profissional e cartão de sanidade.

#### **2 — Recrutamento:**

No preenchimento de vagas para cozinheiro será dada preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa classificados como empregados de refeitório, desde que em igualdade de circunstâncias com outros candidatos, a verificar em prova técnico-profissional.

#### **3 — Definição de funções:**

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

#### **4 — Carreira profissional:**

Cozinheiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Cozinheiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Cozinheiro de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Cozinheiro de 1.ª classe.

### **Cozinheiro principal**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais, carteira profissional e cartão de sanidade.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; requisita os géneros que necessita para a confecção das refeições; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinheiros, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com estas ementas estabelecidas; verifica a ordem de limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; distribui as tarefas ao pessoal da cozinha, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha. Pode desempenhar, se necessário, funções inerentes a cozinheiro.

### **3 — Carreira profissional:**

Cozinheiro principal — classe única.

#### **Dactilógrafo**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral do comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, em *stencil* ou outros materiais com vista à reprodução de textos.

Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

##### **3 — Carreira profissional:**

Dactilógrafo estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Dactilógrafo estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Dactilógrafo — classe única.

4 — Acesso à carreira de escrivário — após 3 anos de serviço efectivo como dactilógrafo, terá acesso automático a escrivário de 2.ª classe, sem prejuízo de continuar adstrito ao seu serviço próprio.

#### **Decapador por jacto**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, manualmente ou com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

##### **3 — Carreira profissional:**

Decapador por jacto estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Decapador por jacto estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Decapador por jacto — classe única.

#### **Desenhador**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado ou equivalente ou curso oficializado que não tenha duração inferior àquele.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, segundo

orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares requeridos pela natureza do projecto; consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

##### **3 — Carreira profissional:**

Desenhador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador até 3 anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador com mais de 3 anos.

#### **Desenhador de máquinas**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, segundo orientações técnicas superiores, na especialidade de máquinas, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares requeridos pela natureza do projecto; consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias e convenientes.

##### **3 — Carreira profissional:**

Desenhador de máquinas estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador de máquinas estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador de máquinas até 3 anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador de máquinas com mais de 3 anos.

#### **Desenhador-projectista A**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

## **2 — Recrutamento:**

O desenhador-projectista A será recrutado preferencialmente de entre os desenhadores-projectistas B da empresa, de acordo com o disposto na cláusula IV — 10.

## **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, com acentuada autonomia técnica, envolvendo capacidade de iniciativa e de concepção, bem como conhecimentos técnicos complementares numa ou mais especialidades, assiste e fornece suporte executivo, na fase de desenvolvimento, nos trabalhos do estabelecimento de planos gerais de execução ou de arranjo dos equipamentos ou instalações. Ocupa-se do desenvolvimento de trabalhos complexos de estudo de projectos e actividades técnicas afins. Participa no estudo de soluções técnicas para execução ou modificação de projectos, em trabalhos de equipa, de acordo com a aplicação de técnicas e processos da sua especialidade. Pode exercer funções de coordenação de uma equipa de trabalho.

## **4 — Carreira profissional:**

Desenhador-projectista A — classe única.

### **Desenhador-projectista B**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

#### **2 — Recrutamento:**

O desenhador-projectista B será recrutado preferencialmente de entre os desenhadores da empresa, de acordo com o disposto na cláusula IV — 10.

#### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que desenvolve um trabalho completo de detalhe e desenvolvimento em estudos e projectos (anteprojectos e projectos ou partes destes), na fase de concepção e no estabelecimento de planos gerais para subsequente desenvolvimento. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão. Estuda soluções alternativas, gerais ou parcelares, em pormenores de projectos de execução. No desenvolvimento dos projectos pode orientar tecnicamente outros profissionais.

#### **4 — Carreira profissional:**

Desenhador-projectista B — classe única.

### **Desenhador-projectista-chefe**

#### **1 — Recrutamento:**

O desenhador-projectista-chefe será recrutado de acordo com o disposto na cláusula IV — 8.

#### **2 — Definição de funções:**

É o desenhador-projectista que orienta e coordena a actividade da sala de desenho e arquivo técnico. Programa e orienta o estudo, projecto e execução

dos trabalhos de outros desenhadores da sua sala de desenho. Pode propor, quando se justifique, a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução ao exterior.

## **3 — Carreira profissional:**

Desenhador projectista-chefe — classe única.

#### **4 — Remuneração:**

A do grau respectivo, com acréscimo de 50 % sobre a diferença para o grau imediatamente superior.

### **Desenhador de topografia A**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

#### **2 — Recrutamento:**

O desenhador de topografia A será recrutado preferencialmente entre os desenhadores de topografia B, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

#### **3 — Definição de funções:**

O trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, fotogramétrico, fornecidos pelos topógrafos. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final. Efectua os cálculos nas cadernetas referentes aos levantamentos executados no campo pelos topógrafos (taqueometria, triangulação, perfis, telurometria, nivelamento e distoma). Efectua cálculos de curvas em perfis e os cálculos posteriores à execução do levantamento topográfico, tais como: triângulos, polígonos, triláteros e quadriláteros. Calcula volumes de terras e mede áreas com rigor utilizando diversos métodos. Faz cartografia sempre que necessário.

#### **4 — Carreira profissional:**

Desenhador de topografia A — classe única.

### **Desenhador de topografia B**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

#### **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, fotogramétrico, fornecidos pelos topógrafos. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

#### **3 — Carreira profissional:**

Desenhador de topografia B — classe única.

### **Despenseiro**

#### **1 — Condições de admissão:**

Carteira profissional e cartão de sanidade.

#### **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que armazena, conserva e distribui os géneros alimentícios e outros produtos. Recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas. O despenseiro do campo de férias é também responsável pelo edifício e instalações do campo de férias, pela existência e conservação dos respectivos móveis, utensílios e roupas, quer durante o seu funcionamento, quer quando ele se encontre encerrado.

#### **3 — Carreira profissional:**

Despenseiro-estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Despenseiro-estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Despenseiro — classe única.

### **Director de serviços**

#### **1 — Definição de funções:**

O trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas; integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar ao conselho de gestão.

#### **2 — Carreira profissional:**

Director de serviços — classe única.

### **Economista**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Licenciatura em qualquer ramo das Ciências Económicas e Financeiras: Economia, Finanças ou Organização e Gestão de Empresas.

#### **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que:

##### **2.1 — Nível 1:**

a) Executa trabalho simples e ou de rotina na área da sua especialidade;

- b) Pode participar em grupos de trabalho como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à utilização das técnicas e precisão dos resultados;
- d) Este trabalhador não tem funções de chefia.

##### **2.2 — Nível 2:**

- a) Assiste a economistas mais qualificados, efectuando cálculos, elaborando estudos, análises e trabalhos individualizados de natureza económico-financeira;
- b) Pode participar em grupos de trabalho como colaborador-executante, podendo receber o encargo para a execução de tarefas parciais simples e individuais;
- c) Deverá estar mais ligado à solução de problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

##### **2.3 — Nível 3:**

- a) Executa trabalhos da sua especialidade para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida; necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudos e análises no domínio da sua especialidade;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- d) Faz estudos independentes, análises, juízos e tira conclusões;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica e metodológica nos problemas mais complexos;
- f) Pode dar orientação técnica a profissionais da especialidade de nível inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

##### **2.4 — Nível 4:**

- a) Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros economistas, pode participar em equipas de estudos e trabalhos, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de nível inferior. Procura o desenvolvimento de análise económico-financeira, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Pode participar em equipas de trabalho com possível exercício de chefia sobre outros economistas, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa que lhe seja confiada;
- c) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e

de interferência com outros trabalhos ou sectores, cabendo-lhe a responsabilidade pela sua execução dentro dos prazos previstos.

#### 2.5 — Nível 5:

- a) Executa planos de trabalho a curto prazo;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos confiados a economistas de nível inferior, sendo responsável pelos mesmos e pelo rigor de execução dos trabalhos produzidos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão;
- d) Recebe os trabalhos com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

#### 2.6 — Nível 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Procede ao planeamento e faz investigações dirigindo uma equipa no estudo de novos métodos e técnicas;
- c) Participa na orientação geral de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa e assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e controle financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### 3 — Carreira profissional:

3.1 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade, sendo o nível 1 considerado escalão de formação de todos os economistas sem experiência profissional, no qual a permanência não poderá ser superior a 1 ano.

3.2 — O tempo de permanência no nível 2 será, no máximo, de 3 anos.

#### 4 — Classificação e promoções:

A classificação como economista, bem como as promoções dos níveis 3 e 6 dependem das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica que habilite os órgãos de gestão a reconhecer a capacidade do trabalhador para o exercício de funções que a exijam;
- b) Desempenho de funções específicas cujo exercício exija a licenciatura em qualquer ramo das Ciências Económicas e Financeiras;

- c) Existência de vaga no quadro de economistas da empresa.

#### Electricista de alta tensão

##### 1 — Habilidades profissionais mínimas:

Carteira profissional de oficial (especialidades IV ou XII).

##### 2 — Definição de funções:

O trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica de alta tensão; executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a instalações eléctricas de alta tensão.

##### 3 — Carreira profissional:

Electricista de alta tensão até 3 anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Electricista de alta tensão com mais de 3 anos.

##### 4 — Deontologia profissional:

4.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente as que contrariam normas e regulamentos de segurança de instalações eléctricas.

4.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electro-técnico.

4.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocuição por executar trabalhos que obriguem a entrar dentro de celas de alta tensão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador electricista.

#### Electricista auto

##### 1 — Habilidades profissionais mínimas:

Carteira profissional de oficial (especialidades V ou XII).

##### 2 — Definição de funções:

O trabalhador que instala, conserva, repara e afina os circuitos e aparelhagem eléctrica em veículos automóveis.

##### 3 — Carreira profissional:

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

##### 4 — Deontologia profissional:

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

#### Electricista de baixa tensão

##### 1 — Habilidades profissionais mínimas:

Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XII).

## **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que monta, conserva e repara os circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão; executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem de baixa tensão.

## **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

## **4 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

### **Electricista bobinador**

## **1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades II ou XII).

## **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaiá toda a gama de máquinas eléctricas, como sejam motores e transformadores de alta e ou baixa tensão.

## **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

## **4 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

### **Electricista de rádio e electrónica**

## **1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades VII ou XII).

## **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que instala, conserva e repara os equipamentos e instalações de rádio e electrónica; executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a instalações de rádio e electrónica.

## **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

## **4 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

### **Electromecânico de instrumentos**

## **1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XI ou XII).

## **2 — Recrutamento:**

Idêntico ao referido para técnico de conservação de alta tensão.

## **3 — Definição de funções:**

O trabalhador que instala, fiscaliza a instalação por terceiros, executa testes de entrada em funciona-

mento, conserva, detecta avarias, repara, calibra e ensaiá instrumentos, aparelhos, servomecanismos, sistemas eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, electrónicos, hidráulicos e seus acessórios de instalação e funcionamento, destinados a medida, captação de informações e actuação de comandos de controle e protecção industriais. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Pode executar levantamentos de instalações da sua especialidade.

**4 —** A empresa só poderá exigir aos trabalhadores classificados, à data da publicação do AE, como electromecânico de instrumentos o desempenho da função no que respeita ao equipamento electrónico, desde que lhe tenha, previamente, possibilitado formação profissional adequada.

## **5 — Carreira profissional:**

Electromecânico de instrumentos — classe única.

## **6 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

### **Electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos)**

## **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

## **2 — Recrutamento:**

O electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos) será recrutado entre os técnicos montadores de telecomunicações (de aparelhos), de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

## **3 — Definição de funções:**

O trabalhador que conserva, repara, monta e ensaiá aparelhos telefónicos. Poderá fornecer elementos para elaboração de projectos e orçamentos e localização respeitante à aparelhagem telefónica, bem como fiscalizar instalações realizadas por terceiros. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Poderá também executar tarefas semelhantes às indicadas nas funções de técnico montador de telecomunicações (de aparelhos) quando for exigido um grau de especialidade mais elevado. Poderá também dirigir e orientar tecnicamente um grupo da especialidade.

## **4 — Carreira profissional:**

Electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos) — classe única.

### **Electrotécnico de telecomunicações (de cabos e linhas)**

## **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

## **2 — Recrutamento:**

O electrotécnico de telecomunicações (de cabos e linhas) será recrutado de entre os técnicos montadores de telecomunicações (de cabos) e dos técnicos de telecomunicações (de linhas), de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

### *3 — Definição de funções:*

O trabalhador que conserva, repara, monta e ensaiá instalações de traçados telefónicos aéreos e de cabos. Poderá ainda fornecer elementos para elaboração de projectos e orçamentos e localização de instalações telefónicas, bem como fiscalizar instalações realizadas por terceiros. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Poderá também executar tarefas semelhantes às indicadas nos técnicos montadores de telecomunicações (de cabos) e de técnicos de telecomunicações (de linhas) quando for exigido um grau de especialidade mais elevado. Poderá também dirigir e orientar tecnicamente um grupo de vários trabalhadores das especialidades.

### *4 — Carreira profissional:*

Electrotécnico de telecomunicações (de cabos e linhas) — classe única.

#### **Empregado de balcão**

### *1 — Condições de admissão:*

Carteira profissional e cartão de sanidade.

### *2 — Definição de funções:*

O trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os utentes e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e docerias para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de viveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

### *3 — Carreira profissional:*

Empregado de balcão estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Empregado de balcão estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Empregado de balcão — classe única.

#### **Empregado de refeitório**

### *1 — Condições de admissão:*

Carteira profissional e cartão de sanidade.

### *2 — Definição de funções:*

O trabalhador que procede à preparação dos alimentos; sob a orientação de um cozinheiro executa algumas operações culinárias; recebe os tabuleiros, transporta-os para a copa; lava a loiça; executa ou-

tras tarefas relativas ao serviço de refeições; prepara as salas da forma mais conveniente; coloca no balcão pão, fruta, sumos, vinho e outros artigos de consumo. Executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

### *3 — Carreira profissional:*

Empregado de refeitório — classe única.

#### **Encadernador**

### *1 — Habilidades mínimas:*

Carteira profissional.

### *2 — Definição de funções:*

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

### *3 — Carreira profissional:*

Encadernador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Encadernador estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Encadernador de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Encadernador de 1.ª classe.

#### **Encarregado de armazém**

### *1 — Habilidades mínimas:*

Ciclo complementar do ensino primário e ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

### *2 — Recrutamento:*

O encarregado de armazém será recrutado entre os fiéis de armazém, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

### *3 — Definição de funções:*

É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

### *4 — Carreira profissional:*

Encarregado de armazém — classe única.

### *5 — Dotações mínimas:*

1 encarregado. Este número poderá ser revisto quando eventuais alterações de estrutura o justificarem.

### **Encarregado de carpintaria**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

#### **2 — Recrutamento:**

O encarregado de carpintaria será recrutado obrigatoriamente de entre os trabalhadores de madeiras do grau VIII, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

#### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que dirige, orienta, executa trabalhos da sua especialidade e dirige trabalhadores a seu cargo; elabora relatórios, registos de ocorrências e inventários e substitui o seu superior hierárquico nos impedimentos deste.

#### **4 — Carreira profissional:**

Encarregado de carpintaria — classe única.

### **Encarregado de contínuos, estafetas e porteiros**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

#### **2 — Recrutamento:**

O encarregado de contínuos, estafetas e porteiros será obrigatoriamente recrutado de entre os contínuos, estafetas e porteiros, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que desempenha funções de contínuo, estafeta ou porteiro e coordena a actividade dessas categorias.

#### **4 — Carreira profissional:**

Encarregado de contínuos, estafetas e porteiros — classe única.

### **Encarregado fiscal**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente ou formação profissional adequada.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução de obras, ou dirige técnica e disciplinarmemente um grupo de trabalhadores em obra. Regista ocorrências e elabora informações e relatórios.

#### **3 — Carreira profissional:**

Encarregado fiscal — classe única.

### **Encarregado fiscal de adutores**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

#### **2 — Recrutamento:**

O encarregado fiscal de adutores será obrigatoriamente recrutado entre os operadores de adutores, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

#### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, de acordo com a orientação do seu superior hierárquico, coordena a actividade dos operadores de adutores; controla e verifica as ferramentas e os materiais consumidos. Procede à fiscalização de trabalhos efectuados em zonas confinantes com instalações e redes da empresa, promovendo a execução de escoramentos de terras e canalizações. Chefa brigadas ou equipas de trabalho. Elabora relatórios, mapas, medições, registo de ocorrências e pontos de presença e inventários. Dirige a manobra de órgãos hidromecânicos e por vezes acciona-os. Eventualmente, lê contadores no decorrer das suas funções.

#### **4 — Carreira profissional:**

Encarregado fiscal de adutores — classe única.

### **Encarregado fiscal de pavimentos**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que fiscaliza os levantamentos e as reposições de pavimentos e procede às respectivas medições. Estabelece, no exercício da sua actividade, os necessários contactos com os empreiteiros, a Câmara Municipal de Lisboa ou outros organismos. Elabora relatórios, mapas e registos de ocorrências, confere débitos e é responsável pelo expediente necessário ao desempenho das suas funções.

#### **3 — Carreira profissional:**

Encarregado fiscal de pavimentos — classe única.

### **Encarregado fiscal da rede de distribuição**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

#### **2 — Recrutamento:**

O encarregado fiscal da rede de distribuição será recrutado obrigatoriamente de entre os trabalhadores metalúrgicos do grau VIII da especialidade, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

#### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, sob a orientação do seu superior hierárquico, dirige técnica e disciplinarmemente um grupo de trabalhadores na execução de obras e reparações na rede geral de distribuição, ramais e canalizações de distribuição. Procede à fiscalização de obras relacionadas com a rede de adução e distribuição. Elabora relatórios, mapas, medições, registos de ocorrências e pontos de presença. Controla e verifica as ferramentas e os materiais consumidos. Dirige a manobra

de torneiras. Eventualmente, lê contadores no decorrer das suas funções.

**4 — Carreira profissional:**

Encarregado fiscal da rede de distribuição — classe única.

**Encarregado de garagens**

**1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

**2 — Recrutamento:**

O encarregado de garagens será recrutado de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que assegura o funcionamento das garagens, estações de serviço, postos de abastecimento e parques de estacionamento, de acordo com os programas e objectivos que lhe forem definidos, podendo, eventualmente, colaborar na sua elaboração. Dirige, coordena e auxilia os trabalhadores da sua área de actividade, podendo substituir o superior hierárquico na sua ausência.

**4 — Carreira profissional:**

Encarregado de garagens — classe única.

**Encarregado de jardinagem**

**1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

**2 — Recrutamento:**

O encarregado de jardinagem será recrutado entre os jardineiros de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador responsável pela conservação e tratamento de parques, jardins, sebes e demais vegetação de recintos da empresa. Dirige e coordena a actividade dos jardineiros, com quem colabora na execução das funções que lhe estão definidas. Elabora relatórios e apresenta sugestões e propostas aos superiores hierárquicos relativas à sua actividade. Pode dirigir trabalhos e lavagem de reservatórios e proceder a outras tarefas de carácter diferente e não permanente.

**4 — Carreira profissional:**

Encarregado de jardinagem — classe única.

**Encarregado das oficinas gráficas**

**1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

**2 — Recrutamento:**

O encarregado das oficinas gráficas será recrutado, preferencialmente, de entre os trabalhadores de artes gráficas do grau VIII, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que dirige, orienta e executa trabalhos na sua especialidade e dirige os trabalhadores a seu cargo; elabora relatórios, registos de ocorrência e inventários.

**4 — Carreira profissional:**

Encarregado das oficinas gráficas — classe única.

**Encarregado de refeitório**

**1 — Condições de admissão:**

Carteira profissional e cartão de sanidade.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços dum refeitório e bar anexo, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz dos meios materiais e humanos de que dispõe; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; organiza e colabora na execução de inventários periódicos das existências, dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências. Pode, se necessário, deslocar-se aos mercados ou a outros postos de abastecimento e ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade com os descritos nas requisições.

**4 — Carreira profissional:**

Encarregado de refeitório — classe única.

**Encarregado do serviço de limpeza**

**1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

**2 — Recrutamento:**

O encarregado de serviço de limpeza será recrutado de entre os trabalhadores auxiliares, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

**3 — Definição de funções:**

O trabalhador que fiscaliza e orienta os trabalhadores de limpeza e é responsável pela conservação e distribuição dos materiais necessários à actividade daqueles.

**4 — Carreira profissional:**

Encarregado do serviço de limpeza — classe única.

**Encarregado de tráfego**

**1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

## **2 — Recrutamento:**

O encarregado de tráfego será recrutado de entre os motoristas B, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

## **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que orienta e dirige o movimento de transporte na empresa, coadjuvando o chefe e substituindo-o nos seus impedimentos.

## **4 — Carreira profissional:**

Encarregado de tráfego — classe única.

### **Enfermeiro**

## **1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional.

## **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

## **3 — Carreira profissional:**

Enfermeiro até 3 anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Enfermeiro com mais de 3 anos.

### **Enfermeiro-coordenador**

## **1 — Recrutamento:**

O enfermeiro coordenador será recrutado de entre os enfermeiros, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

## **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais do serviço, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

## **3 — Carreira profissional:**

Enfermeiro-coordenador — classe única.

## **4 — Dotações mínimas:**

Haverá obrigatoriamente 1 enfermeiro-coordenador sempre que haja ao serviço 3 ou mais profissionais de enfermagem em regime de horário normal ou 5 ou mais em regime de turnos ou regime misto.

### **Engenheiro, engenheiro técnico e equiparados**

## **1 — Habilidades mínimas:**

Curso de engenheiro, engenheiro técnico ou equiparação.

## **2 — Definição de funções:**

### **2.1 — Nível 1 (1-A e 1-B):**

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo peque-

nos projectos ou cálculos sob orientação ou controle de um profissional de engenharia de nível superior);

- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios e ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controle de um profissional de engenharia de nível superior;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este trabalhador não tem funções de chefia.

## **2.2 — Nível 2:**

- a) Assiste a engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos e inspecção de obras;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deve estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber a assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de nível superior.

## **2.3 — Nível 3:**

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, necessita de capacidade, de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Pode executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas de execução, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações e controle técnico-administrativo de obras;
- c) Coordena planificações e processos. Interpreta resultados de computação;
- d) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- e) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

- g) Pode dar orientação técnica a trabalhadores de engenharia de nível inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é responsável continuamente por outros trabalhadores de engenharia.

#### 2.4 — Nível 4:

- a) Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros trabalhadores de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização. Dirige projectos e obras de especialidade;
- b) Aplica os conhecimentos de engenharia e dirige actividades com o fim de realização independente;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou tecnológico, sob orientação;
- d) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico de exequibilidade;
- e) Pode distribuir e delinear trabalhos, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou trabalhadores de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos dever-lhe-ão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

#### 2.5 — Nível 5:

- a) Efectua a supervisão permanente de várias equipas de trabalhadores de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o pleneamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento, confiadas a trabalhadores de engenharia de nível inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Recebe o trabalho, que lhe é entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### 2.6 — Nível 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Faz investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção e assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

### 3 — Carreira profissional:

3.1 — Consideram-se 6 níveis de responsabilidade, sendo o nível 1 considerado escalão de formação de todos os trabalhadores de engenharia sem experiência, no qual a permanência não poderá ser superior a 1 ano no nível 1-B.

O nível 1 é dividido em 2 escalões, 1-A e 1-B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos, respetivamente, para engenheiros técnicos e engenheiros licenciados no início das suas carreiras. Considera-se o nível 1-B seguinte ao nível 1-A.

O tempo de permanência no nível 2 será, no máximo, de 3 anos.

3.2 — É suficiente que o trabalhador de engenharia execute parte das funções de um nível para pertencer a esse nível.

### 4 — Classificação e promoções:

4.1 — A classificação por categoria e as promoções serão da competência da EPAL, não podendo ser concretizadas sem o parecer dos trabalhadores de engenharia em serviço na EPAL, apresentado através dos respectivos delegados sindicais, podendo esse parecer conduzir às rectificações julgadas mais convenientes.

4.2 — Em caso de concretização contrária ao parecer dos trabalhadores de engenharia, a EPAL terá de justificar, no prazo de 30 dias, a contar da data do despacho, aos sindicatos representativos destes trabalhadores, através dos respectivos delegados sindicais, as causas de tal decisão.

4.3 — Os trabalhadores de engenharia, através dos seus delegados sindicais, poderão também apresentar proposta de promoção.

### 5 — Preenchimento de postos de trabalho:

O preenchimento de postos de trabalho obriga a EPAL a definir o perfil das funções a desempenhar, de acordo com o n.º 2.

## **Escriturário**

### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral de comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

### **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar às 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 entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação directa; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrancas, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Pode fazer pagamentos e recebimentos. Atende público e codifica documentos. Acessoriamente, pode anotar em estenografia, escrever à máquina e operar com máquinas de escritório. Eventualmente pode ser incumbido de colher informações e prestar esclarecimentos, no exterior, relativos à sua actividade.

### **3 — Carreira profissional:**

Escrutário estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Escrutário estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Escrutário de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Escrutário de 1.ª classe.

## **Escrutário principal**

### **1 — Recrutamento:**

O escrutário principal será recrutado entre os escrutários, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

### **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres de complexidade elevada. Executa ainda, quando necessário, tarefas inerentes a escrutário, de preferência as de maior exigência técnica e responsabilidade, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas que não chefia constituídas para tarefas bem determinadas.

## **3 — Carreira profissional:**

Escrutário principal — classe única.

### **4 — Dotações mínimas:**

O número de escrutários principais não poderá ser inferior a 10% da totalidade dos escrutários de 1.ª e 2.ª classes.

## **Estafeta**

### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

### **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que transporta e distribui documentos, correspondência e mensagens, predominantemente de e para o exterior da empresa, conduzindo, se necessário, veículos motorizados (de 2 ou 3 rodas). Recolhe no exterior, a solicitação dos serviços, preços e amostras de materiais. Adquire artigos no mercado, por meio de requisições, se de grande valor, ou mediante pagamento em numerário se de pequeno valor. Quando necessário procede ao transporte dos artigos adquiridos.

### **3 — Carreira profissional:**

Estafeta estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Estafeta — classe única.

## **Ferramenteiro**

### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

### **2 — Definição de funções:**

O trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, procede à sua verificação e conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas, controla as existências, recebe e ou entrega ferramentas ou materiais.

### **3 — Carreira profissional:**

Ferramenteiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Ferramenteiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Ferramenteiro — classe única.

## **Ferreiro ou forjador**

### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

### **2 — Idade mínima para admissão de aprendizes:**

15 anos.

### **3 — Definição de funções:**

O trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aqueci-

dos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido. Incluem-se nesta categoria forjadores siderúrgicos que desempenhem as funções citadas e procedam a ensaios mecânicos do aço.

**4 — Carreira profissional:**

Aprendiz do 1.º ano.

Aprendiz do 2.º ano.

Aprendiz do 3.º ano.

Ferreiro ou forjador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Ferreiro ou forjador estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Ferreiro ou forjador de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Ferreiro ou forjador de 1.ª classe.

**Fiel de armazém**

**1 — Habilidades mínimas:**

Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

**2 — Definição de funções:**

O trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, sendo pelos mesmos responsável, verifica os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação, dentro do seu nível de competência, das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários. Colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

**3 — Carreira profissional:**

Fiel de armazém estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Fiel de armazém estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Fiel de armazém — classe imediata.

**Funileiro-latoeiro**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Definição de funções:**

O trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

**3 — Carreira profissional:**

Funileiro-latoeiro — classe única.

**Geómetra**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso complementar dos liceus ou equivalente.

**2 — Definição de funções:**

O trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e fiscaliza todos os trabalhos e observações necessários à elaboração de cartas e plantas topográficas, com apoio geodésico, compreendendo a sua implantação, estabelecimento e medição de bases de grande precisão como apoio de todos os demais trabalhos destinados aos levantamentos clássicos e aerofotogramétricos, hidrográficos, cadastrais, prospecção, etc. Executa todos estes trabalhos e superintende na sua execução. Realiza nivelações de grande precisão; procede ao lançamento no terreno dos elementos básicos necessários à definição e estudos de traçados de todos os projectos de engenharia e arquitectura. Efectua observações e deslocamentos e deformações de obras por métodos geodésicos, calcula os seus resultados e procede à sua representação gráfica. Prepara e estuda o apoio à montagem de equipamentos com precisão muito apertada. Executa observações astronómicas elementares e calcula os seus resultados.

**3 — Carreira profissional:**

Geómetra — classe única.

**Gerente do campo de férias**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e formação profissional adequada.

**2 — Definição de funções:**

O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia o campo de férias, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, durante o seu período de funcionamento. Trata de todo o expediente relativo ao funcionamento do campo de férias. Requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao seu normal funcionamento. É o responsável pela elaboração das refeições, tendo em consideração o tipo de alimentação e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Assiste às refeições verificando a sua quantidade e qualidade. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Elabora relatório anual das actividades do campo de férias e o orçamento para o ano seguinte. Durante o encerramento do campo de férias pode desempenhar outras funções no âmbito das obras sociais da empresa.

**3 — Carreira profissional:**

Gerente de campo de férias — classe única.

### Gestor de «stocks»

#### 1 — Habilidades mínimas:

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

#### 2 — Recrutamento:

O gestor de stocks será recrutado de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

#### 3 — Definição de funções:

O trabalhador responsável pela gestão, rotação e controle dos stocks, de matérias-primas, materiais e ou peças com destino a encomendas ou stocks baseando-se em dados económicos e nos relativos ao movimento dos stocks que gere, que selecciona criteriosamente e trata matematicamente, de acordo com uma política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

#### 4 — Carreira profissional:

Gestor de stocks — classe única.

### Guarda

#### 1 — Habilidades mínimas:

As mínimas legais.

#### 2 — Definição de funções:

O trabalhador que tem a seu cargo a abertura e encerramento dos edifícios, recintos ou estaleiros; guarda estes ou os bens que lhe estão confiados, procedendo a rondas e conferências de material e equipamento confiado, à sua guarda; atende telefonemas de serviço; elabora relatório de ocorrências diárias relacionado com o seu serviço; controla e regista as entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas, manobrando portões ou cancelas. Quando em estaleiros, mantém a sinalização durante a noite em locais de obras. Quando em recintos, lê, observa e regista temperaturas e níveis de água e características visíveis desta, comunicando os valores, e substitui gráficos de aparelhos; executa, com a colaboração do piquete da rede, a manobra de torneiras existentes nos recintos ou manobra-as sempre que possível; colabora na lavagem dos reservatórios. Desde que se encontre nos recintos Contador-Mor, Restelo, Verónica e São Jerónimo pode eventualmente efectuar rega e limpeza dos parques ou espaços ajardinados neles existentes.

#### 3 — Carreira profissional:

Guarda estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Guarda — classe única.

### Impressor litográfico

#### 1 — Habilidades mínimas:

Carteira profissional.

#### 2 — Definição de funções:

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

#### 3 — Carreira profissional:

Impressor litográfico estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Impressor litográfico estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Impressor litográfico de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Impressor litográfico de 1.ª classe.

4 — O impressor litógrafo de 1.ª classe tem acesso a chefe de secção, de acordo com o dispositivo na cláusula IV-8.

### Inspector de serviços de cobrança e leitura

#### 1 — Recrutamento:

O inspector de serviços de cobrança e leitura será recrutado entre os supervisores de cobrança e leitura, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### 2 — Definição de funções:

O trabalhador que exerce as funções de chefia da secção, orientando, designadamente, toda a actividade dos supervisores de cobrança e leitura. Procede à inspecção e controle por zonas de cobrança e leitura. Prepara, ainda, cobranças que, pela sua natureza, tenham tratamento complexo.

#### 3 — Carreira profissional:

Inspector de serviços de cobrança e leitura — classe única.

### Instrutor de processos

#### 1 — Habilidades mínimas:

Curso complementar dos liceus ou equivalente.

#### 2 — Definição de funções:

O trabalhador que recebe despachos determinando a abertura de inquéritos ou procedimentos disciplinares; ouve os arguidos e testemunhas; instrui os processos e promove todas as actuações conducentes

ao esclarecimento dos factos. Pode também desempenhar, nos seus períodos de inactividade, tarefas de apoio ao serviço de contencioso.

### 3 — Carreira profissional:

Instrutor de processos — classe única.

#### Jardineiro

##### 1 — Habilidades mínimas:

2.º grau..

##### 2 — Definição de funções:

O trabalhador cuja actividade consiste no cultivo de flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins; semeia relvados, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros e demais zonas ajardinadas.

##### 3 — Carreira profissional:

Jardineiro-estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Jardineiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Jardineiro — classe única.

#### Lavador de automóveis

##### 1 — Habilidades mínimas:

2.º grau.

##### 2 — Definição de funções:

O trabalhador que procede à lavagem e limpeza de veículos automóveis ou efectua os serviços complementares inerentes, quer no sistema manual, quer por máquinas, podendo, ainda, por ser prática corrente na empresa, consertar pneus, câmaras-de-ar e mudar rodas.

##### 3 — Carreira profissional:

Lavador de automóveis estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Lavador de automóveis — classe única.

#### Licenciados, bacharelis e equiparados

##### 1 — Habilidades mínimas:

Licenciatura/bacharelato, com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e todas aquelas que permitam que os trabalhadores que não possuam as referidas habilidades académicas possam ser legalmente tidos como técnicos da especialidade.

##### 2 — Definição de funções:

O trabalhador que:

###### 2.1 — Nível (I-A e I-B):

a) Executa trabalhos simples e ou de rotina;

- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- d) Não tem funções de chefia.

#### 2.2 — Nível 2:

- a) Assiste a especialistas qualificados;
- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante podendo receber o cargo para execução de tarefas parciais simples e individuais;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### 2.3 — Nível 3:

- a) Executa trabalhos da sua especialidade para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais conta com a experiência acumulada; necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo e análise;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- d) Faz estudos independentes, análises, juízos e tira conclusões;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas mais complexos;
- f) Pode dar orientação técnica a profissionais da especialidade de nível inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

#### 2.4 — Nível 4:

- a) Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharelis; pode participar em equipas de estudos e trabalhos, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais trabalhando num projecto comum;
- b) Pode participar em equipas de trabalho com possível exercício de chefia sobre outros licenciados ou bacharelis, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa que lhe seja confiada;
- c) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

**2.5 — Nível 5:**

- a) Executa planos de trabalho a curto prazo;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente confiadas a trabalhadores da especialidade de nível inferior;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivo a longo prazo;
- d) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

**2.6 — Nível 6:**

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Procede ao planeamento e faz investigações dirigindo uma equipa no estudo de novos métodos e técnicas;
- c) Participa na orientação geral de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e controle financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

**3 — Carreira profissional:**

3.1 — Consideram-se 6 níveis de responsabilidade, sendo o nível 1 considerado escalão de formação dos trabalhadores sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a 1 ano no nível 1-A e 1 ano no nível 1-B. O tempo de permanência no nível 2 será no máximo de 3 anos.

3.2 — O nível 1 é dividido em 2 escalões, 1-A e 1-B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos, respectivamente para bacharéis e licenciados, no início das suas carreiras. Considera-se o nível 1-B seguinte ao nível 1-A.

3.3 — É suficiente a execução de parte das funções de um nível para pertencer a esse nível.

**Lubrificador**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Definição de funções:**

O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, a mudas de óleo de motores, de

caixas de velocidade e de diferenciais e atesta os mesmos com óleos indicados; verifica os níveis de água e bateria.

**3 — Carreira profissional:**

Lubrificador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por 1 período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Lubrificador — classe única.

**Manipulador de tratamento**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Definição de funções:**

O trabalhador que executa o manuseamento de reagentes afectos ao tratamento, efectua de limpeza das instalações, nomeadamente decantadores, filtros e todo o material afecto ao tratamento de águas e operações de pesagem, podendo ainda desempenhar tarefas simples e não especializadas do seu serviço.

**3 — Carreira profissional:**

Manipulador de tratamento estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Lubrificador — classe única.

**Manipulador de tratamento**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa o manuseamento de reagentes afectos ao tratamento, efectua operações de limpeza das instalações, nomeadamente decantadores, filtros e todo o material afecto ao tratamento de águas e operações de pesagem, podendo ainda desempenhar tarefas simples e não especializadas do seu serviço.

**3 — Carreira profissional:**

Manipulador de tratamento estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Manipulador de tratamento — classe única.

**Maquinista não especificado**

**1 — Condições de admissão:**

Idênticas às definidas para ferreiro ou forjador.

**2 — Definição de funções:**

O trabalhador que opera compressores, grupo moto-bombas, geradores eléctricos, ferramentas a ar comprimido e outras máquinas-ferramentas, vigiando o seu funcionamento e provendo à respectiva manutenção; eventualmente nos trabalhos de limpeza, reparação e afinação dessas máquinas.

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para ferreiro ou forjador.

**Marceneiro**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que normalmente executa as tarefas inerentes a marceneiro, em geral especificadas na Classificação Nacional das Profissões (em 7-73.00); eventualmente executa trabalhos de carpinteiro de limpos.

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para carpinteiro de limpos.

**Mecânico de aparelhos de precisão**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa, desmonta, repara, monta, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para ferreiro ou forjador.

**Mecânico de automóveis**

**1 — Condições de admissão:**

Idênticas às definidas para ferreiro ou forjador.

**2 — Definição de funções:**

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

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para ferreiro ou forjador.

**Medidor**

**1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista,

designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

**3 — Carreira profissional:**

Medidor estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Medidor estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Medidor — classe única.

**Medidor orçamentista**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

**3 — Carreira profissional:**

Medidor orçamentista — classe única.

**Medidor orçamentista-coordenador**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

**2 — Recrutamento:**

O medidor orçamentista-coordenador será recrutado, preferencialmente, entre os medidores orçamentistas da empresa, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e

orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

**4 — Carreira profissional:**

Medidor orçamentista-coordenador — classe única.

**Mestre**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Recrutamento:**

O mestre será recrutado, obrigatoriamente, de entre os trabalhadores metalúrgicos do grau VIII da especialidade, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que dirige, orienta e executa trabalhos da sua especialidade e dirige trabalhadores a seu cargo; elabora relatórios, registos de ocorrências e inventários; substitui o seu superior hierárquico nos impedimentos deste.

**4 — Carreira profissional:**

Mestre — classe única.

**Monitor de recolha de dados**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

**2 — Recrutamento:**

O monitor de recolha de dados será recrutado, preferencialmente, de entre os operadores de recolha de dados, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador responsável e coordenador do serviço de perfuração de cartões ou gravação em suporte magnético, podendo eventualmente desempenhar tarefas de recolha e ou verificação de dados. Organiza, prepara e distribui o trabalho pelos operadores de recolha de dados. Vela pelo cumprimento dos prazos de execução. Controla a qualidade dos trabalhos efectuados. Assegura as relações com os outros serviços de exploração. Mantém actualizados os manuais de operações específicos. Zela pelo bom funcionamento das máquinas e providencia pela sua rápida reparação. Proporciona aos operadores de recolha de dados estagiários a necessária formação.

**4 — Carreira profissional:**

Monitor de recolha de dados — classe única.

**Montador-ajustador de máquinas**

**1 — Condições de admissão:**

Idênticas às definidas para ferreiro ou forjador.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que instala máquinas, nomeadamente grupos de electrobombas e compressores, incluindo montagens e desmontagens, substituição ou reparações de estruturas e equipamentos hidromecânicos, assegurando o seu ensaio, afinações e funcionamento.

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para ferreiro ou forjador.

**Montador de canalizações**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, utilizando maquinaria apropriada, monta e repara canalizações, ramais e seus acessórios, órgãos de manobra e de controle da rede de distribuição; instala contadores de água e manobras torneiras; limpa as máquinas e ferramentas que utiliza; auxilia a carga e descarga de materiais no decurso da execução das suas tarefas.

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para aferidor.

**Montador de peças ou órgãos mecânicos em série**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, em linha de montagem, desmonta, limpa e monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados em máquinas. Não lhe compete qualquer modificação ou ajustamento nas peças que monta.

**3 — Carreira profissional:**

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série — classe única.

**Motorista**

**1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carta de condução de pesados.

## **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa as tarefas inerentes a motorista de carros ligeiros de passageiros ou mercadorias e de motorista de veículos pesados — mercadorias especificadas na Classificação Nacional de Profissões (em 6-31.40, 6-31.50 e 6-31.60). Acciona básculas ou gruas instaladas nas viaturas; preenche boletins de serviço; elabora relatórios sobre avarias e acidentes; opera o radiotelefone instalado na viatura e transmite as instruções recebidas, excepto quando o responsável pelas brigadas estiver dentro da mesma.

## **3 — Carreira profissional:**

Motorista A — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Motorista B.

## **Operador de adutores**

### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que procede à vigilância, beneficiação, limpeza e protecção das condutas adutoras, aquedutos, minas e nascentes e suas zonas anexas de protecção, incluindo recintos, sua regularização e conservação; conserva e manobra órgãos hidromecânicos; observa e controla níveis de água e o seu aspecto; vigia trabalhos efectuados em zonas confinantes com as instalações e redes da Empresa. Pode integrar-se em brigadas ou equipas de trabalho. Carrega e descarrega materiais necessários à sua actividade.

### **3 — Carreira profissional:**

Operador de adutores — classe única.

## **Operador de centrais elevatórias**

### **1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades I, IV ou XII).

### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que conduz e controla centrais elevatórias de captação intermédias e de distribuição ou sobrepressoras. Para tal, manobra todos os dispositivos de comando de baixa e de alta tensão, eléctricos ou hidráulicos. Periodicamente executa tarefas de vigilância de todos os equipamentos, fazendo as leituras necessárias. Executa também reparações no âmbito do serviço em que estiver colocado.

### **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

### **4 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

## **Operador de colheitas de água**

### **1 — Habilidades mínimas:**

Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que realiza colheitas ou recepções de amostras, preparando os dispositivos necessários para o efeito; regista as condições dos locais das colheitas e as circunstâncias e especificações destas, fazendo observações elementares das características da água ou outras substâncias; escuta reclamações e fornece informações e esclarecimentos às entidades com as quais contacta; prepara as amostras para as análises; apresenta relatórios e preenche boletins de registo; executa observações visuais dos locais de captação, adução, reserva e distribuição de água.

### **3 — Carreira profissional:**

Operador de colheitas de água estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de colheitas de água estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de colheitas de água de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de colheitas de água de 1.ª classe.

## **Operador de computador**

### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que prepara o equipamento informático para o trabalho a realizar, assegurando a respectiva operação mediante as instruções e os manuais de exploração que lhe são fornecidos. Vigia o funcionamento do computador e mantém permanentemente actualizados os registos necessários. Recolhe o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução. Explora os programas de software básico para entrada, saída, transferência e ordenação de dados e informação. Pode estabelecer programas para correção de erros resultantes de operação.

### **3 — Carreira profissional:**

Operador de computador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de computador estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de computador de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de computador de 1.ª classe.

### **Operador de despacho**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que coordena o sistema de abastecimento de água no seu conjunto desde as captações à distribuição, de acordo com as necessidades de consumo e respeitando as normas base de exploração. Conhece, orienta e controla todo o movimento de água. Faz relatórios e informações e elabora dados estatísticos.

#### **3 — Carreira profissional:**

Operador de despacho de classe única.

### **Operador heliográfico**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que opera com máquinas reproduutoras de desenhos e executa as demais tarefas ligadas a esta actividade; regula as máquinas para a revelação de películas de poliéster nas diferentes sensibilidades do papel a utilizar e executa toda uma gama de montagens em película poliéster ou combinação desta com o vegetal; pode retirar e repor no arquivo os desenhos que são necessários reproduzir; regula, conserva e limpa as máquinas de modo a mantê-las operacionais e corta e dobra cópias, segundo as normas estabelecidas.

#### **3 — Carreira profissional:**

Operador hielográfico até 1 ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador hielográfico com mais de 1 ano.

### **Operador de leituras de áreas especiais**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral do comércio ou equivalente.

#### **2 — Idade mínima:**

21 anos.

#### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que lê, essencialmente, contadores incluídos nas cadernetas de trabalho de «grandes consumidores», câmaras e Estado, quer com fins de facturação quer com o objectivo de controle da sua fiabilidade. Fiscaliza todos os órgãos de abastecimento das suas áreas de trabalho. Detecta anomalias e participa-as segundo os circuitos estabelecidos. Eventualmente, poderá fazer cobranças e entregar facturas e outros documentos.

#### **4 — Carreira profissional:**

Operador de leituras de áreas especiais estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria

por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de leituras de áreas especiais estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de leituras de áreas especiais de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de leituras de áreas especiais de 1.ª classe.

### **Operador de máquinas auxiliares mecanográficas**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que opera máquinas, tais como as de corte de papel contínuo, guilhotinas e agrafadeiras. É responsável pelo funcionamento, limpeza e lubrificação das máquinas que lhe estão afectas, e comunica superiormente as anomalias verificadas na execução dos trabalhos. Procede ao empacotamento e prepara a expedição dos trabalhos para os diferentes destinatários. Efectua algumas tarefas subsidiárias de mecanografia, tais como: transporta e separa rímas de papel contínuo, fichas e outros materiais utilizados em mecanografia. Ordena cartões na separadora e garante a organização do arquivo de impressos e suportes de informação a utilizar ou utilizados no computador, controla o seu stock e zela pela sua conservação.

#### **3 — Carreira profissional:**

Operador de máquinas auxiliares mecanográficas de classe única.

### **Operador de máquinas de balancés**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

#### **3 — Carreira profissional:**

Operador de máquinas de balancés de classe única.

### **Operador de recolha de dados**

#### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

#### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que prepara, opera e controla máquinas de teclado para perfuração de cartões ou gravação em suporte magnético. Transcreve para suporte adequado o conteúdo do documento de origem. Verifica se os registos efectuados estão conforme os dados originais. Detecta as avarias do equipamento e

comunica-as superiormente. Elabora a programação adequada para uma maior rentabilidade, em tempo e qualidade, nos trabalhos a executar.

### 3 — Carreira profissional:

Operador de recolha de dados estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de recolha de dados estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de recolha de dados de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de dados de 1.ª classe.

### Operador de supermercados

#### 1 — Habilidades mínimas:

As mínimas legais.

#### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que desempenha as funções inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o reconhecimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Poderá substituir eventualmente o caixeiro nos seus impedimentos.

#### 3 — Carreira profissional:

Operador de supermercados estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de supermercados estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de supermercados de classe única.

### Operador de tratamento de água

#### 1 — Habilidades mínimas:

Ciclo complementar do ensino primário ou ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

#### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que opera com todos os órgãos das estações de tratamento de águas ou análogas.

#### 3 — Carreira profissional:

Operador de tratamento de água estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de tratamento de água estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de tratamento de água de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de tratamento de água de 1.ª classe.

### Pedreiro

#### 1 — Habilidades mínimas:

2.º grau.

#### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantaria, rebocos de bocas de incêndio, portinholas e fixação de cruzetas, assim como outros trabalhos similares ou complementares.

#### 3 — Carreira profissional:

Pedreiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Pedreiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Pedreiro de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Pedreiro de 1.ª classe.

### Pintor (construção civil)

#### 1 — Habilidades mínimas:

2.º grau.

#### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintor nas obras.

#### 3 — Carreira profissional:

Idêntica à definida para pedreiro.

### Pintor (metalúrgico)

#### 1 — Habilidades mínimas:

2.º grau.

#### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, aplica tinta de acabamento. Prepara as superfícies das máquinas ou seus componentes, aplica demão do primário de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

#### 3 — Carreira profissional:

Idêntica à definida para o aferidor.

### Porta-miras

#### 1 — Habilidades mínimas:

Ciclo complementar do ensino primário ou ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

#### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que colabora no transporte, limpeza e manutenção do equipamento topográfico da brigada em que presta serviço. Dá testemunho dos

pontos significativos do terreno, sob o ponto de vista planimétrico e altimétrico, por meio de miras falantes, prismas de reflexão, etc. Colabora na medição de elementos lineares com o registador.

### 3 — Requisitos mínimos para o exercício da função:

Sentido de responsabilidade adequado ao transporte de equipamento muito delicado. Condições físicas que permitem frequentes deslocações a pé com pesos e volumes incômodos e que permitem trabalhar predominantemente de pé nos mais variados locais (nomeadamente grandes alturas e túneis) sujeitos a variações térmicas e de condições atmosféricas.

### 4 — Carreira profissional:

Porta-miras estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Porta-miras de classe única.

### Porteiro

#### 1 — Habilidades mínimas:

As mínimas legais.

#### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, anuncia-os e ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de mercadorias e visitantes, de acordo com as normas definidas superiormente; recebe correspondência, encomendas, documentação e, se necessário, assina os protocolos respectivos; atende telefones. Pode eventualmente, para serviço da empresa, fazer chamamento de meios de transporte.

### 3 — Carreira profissional:

Porteiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Porteiro de classe única.

### Preparador de laboratório

#### 1 — Habilidades mínimas:

Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equiparado.

#### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que prepara e movimenta o material necessário às diversas colheitas, prepara bancadas, vigia operações simples, tudo sob orientação de um técnico de laboratório. Executa tarefas normalmente rotineiras e por vezes repetitivas, nomeadamente operações de limpeza de material e de algum equipamento. Colabora na movimentação dos produtos químicos e materiais existentes no armazém do laboratório.

### 3 — Carreira profissional:

Preparador de laboratório estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Preparador de laboratório de classe única.

### Preparador de trabalho de alta tensão

#### 1 — Habilidades profissionais mínimas:

Carteira profissional de oficial (especialidades IV ou XII).

#### 2 — Recrutamento:

O preparador de trabalho de alta tensão será recrutado de entre os técnicos de conservação (de alta tensão, de baixa tensão, de centrais elevatórias ou rádio e electrónica), técnicos de exploração (electricista) ou electromecânico de instrumentos, que possuam a carteira profissional adequada e de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

#### 3 — Definição de funções:

É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo o estudo e preparação do trabalho de montagem, instalação, fiscalização de instalação por terceiros, testes de entrada em funcionamento, conservação e detecção de avarias de aparelhos, equipamentos e instalações de alta tensão, com vista ao melhor aproveitamento de mão-de-obra, ferramentas, máquinas, aparelhos de teste e materiais. Organiza e mantém actualizado um plano actualizado, um plano de aprovisionamento de equipamentos e peças de reserva. Elabora estudos simples, cadernos e relatórios técnicos, mapas de orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de instalação, conservação ou organização do trabalho adequadas ao seu nível. Pode dirigir e orientar uma ou várias equipas de trabalhadores da sua especialidade, podendo também substituir o superior hierárquico na sua ausência.

#### 4 — Carreira profissional:

Preparador de trabalho de alta tensão de classe única.

#### 5 — Deontologia profissional:

Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de alta tensão tem acesso a chefe de secção de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

### Preparador de trabalho de baixa tensão

#### 1 — Habilidades profissionais mínimas:

Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XII).

#### 2 — Recrutamento:

Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

#### 3 — Definição de funções:

Idêntica à definição de funções do preparador de trabalho de alta tensão, aplicada a equipamentos e instalações de baixa tensão.

#### 4 — Carreira profissional:

Preparador de trabalho de baixa tensão de classe única.

#### 5 — Deontologia profissional:

Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de baixa tensão tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### **Preparador de trabalho de conservação de centrais elevatórias**

##### **1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades III e IV ou XII).

##### **2 — Recrutamento:**

Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

##### **3 — Definição de funções:**

Idêntica à definição de funções de preparador de trabalho de alta tensão, aplicada aos equipamentos e instalações das centrais elevatórias.

##### **4 — Carreira profissional:**

Preparador de trabalho de centrais elevatórias de classe única.

##### **5 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de centrais elevatórias tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### **Preparador de trabalho de instrumentos**

##### **1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XI ou XII).

##### **2 — Recrutamento:**

Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

##### **3 — Definição de funções:**

Idêntica à definição de funções de preparador de trabalho de alta tensão, aplicada aos equipamentos e instalações referidas no âmbito da definição de funções do electromecânico de instrumentos.

##### **4 — Carreira profissional:**

Preparador de trabalho de instrumentos de classe única.

##### **5 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de instrumentos tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### **Preparador de trabalho (metalúrgico)**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

##### **2 — Recrutamento:**

O preparador de trabalho (metalúrgico) será recrutado de entre os trabalhadores metalúrgicos, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

##### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

##### **4 — Carreira profissional:**

Preparador de trabalho (metalúrgico) de classe única.

#### **Preparador de trabalho de rádio e electrónica**

##### **1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades VII ou XII).

##### **2 — Recrutamento:**

Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

##### **3 — Definição de funções:**

Idêntica à definição de funções de preparador de trabalho de alta tensão, aplicada a equipamentos e instalações de rádio e electrónica.

##### **4 — Carreira profissional:**

Preparador de trabalho de rádio e electrónica de classe única.

##### **5 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de rádio e electrónica tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### **Programador**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

##### **2 — Definição de funções:**

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, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade dos programas e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, car-

tões perfurados, suportes magnéticos ou outros; fornece instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

3 — A chefia do serviço de programação é sempre da competência de 1 analista ou de 1 programador.

4 — *Carreira profissional:*

Programador de classe única.

**Programador de fabrico**

1 — *Habilidades mínimas:*

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — *Definição de funções:*

É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho (metalúrgico), procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra, do equipamento e materiais, bem como respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas industriais.

3 — *Carreira profissional:*

Idêntica à definida para agente de serviços da rede.

**Programador praticante**

1 — *Habilidades mínimas:*

Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

2 — *Recrutamento:*

O programador praticante será recrutado preferencialmente de entre os operadores de computador, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

3 — *Definição de funções:*

É o trabalhador que, sujeito a supervisão, desenvolve fluxogramas e elabora programas ou módulos de programas segundo orientação e especificações definidas. Pode colaborar nos trabalhos de preparação de testes ou jogos de ensaio, bem como na compilação de programas.

4 — *Carreira profissional:*

Programador praticante — classe única.

5 — O programador praticante terá acesso, no prazo máximo de 2 anos, a programador.

**Registador**

1 — *Habilidades mínimas:*

Idênticas às definidas para porta-miras.

2 — *Recrutamento:*

O registador será recrutado, preferencialmente, de entre os porta-miras.

3 — *Definição de funções:*

É o trabalhador que anota os valores numéricos das observações realizadas no campo no decorrer dos levantamentos e efectua cálculos nas caderetas referentes a esses levantamentos. Elabora esboços dos pormenores significativos do terreno e colabora nos reconhecimentos fotogramétricos e de extremas cadastrais. Estaciona os aparelhos topográficos nos locais previamente designados, efectua medições lineares de elementos rectos por meio de fitas métricas, simples, colabora em medições com fitas acopladas de outros auxiliares de observação para estabelecimentos e medição de bases e de outros comprimentos de grande precisão. Dá testemunho sobre os pontos significativos do terreno sob o ponto de vista do recorte altimétrico e planimétrico durante as operações de levantamento. Efectua transmissões diretas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido, com auxílio de aparelho próprio, e calcula os resultados das observações respectivas.

4 — *Requisitos mínimos para o exercício da função:*

Sentido de responsabilidade adequado ao manuseamento e utilização de equipamento muito delicado. Condições físicas que permitam trabalhar predominantemente de pé nos mais variados locais (nomeadamente grandes alturas e túneis) sujeitos a variações térmicas e de condições atmosféricas.

5 — *Carreira profissional:*

Registador — classe única.

**Secretário**

1 — *Habilidades mínimas:*

Curso específico oficial ou oficializado, ou as habilidades mínimas previstas para escriturário e formação profissional adequada.

2 — *Recrutamento:*

Idêntico ao previsto na cláusula IV-8.

3 — *Definição de funções:*

É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração. Entre outras, compete-lhe as seguintes funções: assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina do gabinete do administrador a que está adstrito; fazer pequenas notas e dactilografiar a correspondência em língua portuguesa que interessa à administração; organizar e manter o arquivo da administração funcional e em perfeita ordem; secretariar reuniões da administração e outras, por incumbência desta; redigir as respectivas actas, dactilografando-as e promovendo à sua difusão pré-estabelecida; providenciar pela realização das reuniões específicas ou de trabalho; assegurar o contacto da administração com entidades oficiais e particulares, funcionários da empresa e órgãos dos trabalhadores, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; preparar elementos de suporte para

decisões superiores; dactilografar documentos de carácter confidencial necessários à administração. —

**4 — Carreira profissional:**

Secretário — classe única.

**Serralheiro civil**

**1 — Condições de admissão:**

Idênticas às definidas para o ferreiro ou forjador.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que executa as tarefas inerentes a serralheiro civil ou serralheiro de construções metálicas especificadas na Classificação Nacional das Profissões (em 7-57.10); repara torneiras; monta, repara, constrói e afina acessórios para a rede de distribuição e adução e aparelhos de tratamento de água; repara bombas elevatórias, fechaduras, molas Yale, ferramentas e outras peças; trabalha com engenho de furar e outras máquinas; por vezes faz trabalho de soldador.

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para o ferreiro ou forjador.

**Serralheiro mecânico**

**1 — Condições de admissão:**

Idênticas às definidas para o ferreiro ou forjador.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que desmonta, repara, monta, afina e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; constrói ou modifica peças desses equipamentos. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para o ferreiro ou forjador.

**Solicitador e técnico fiscal**

**1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Solicitador encartado.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que exerce a actividade correspondente à sua especialização, executa trabalhos de escritório relacionados com questões jurídicas, faz buscas em textos legislativos e de jurisprudência a fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreciação e se ocupa de processo e de correspondência relativos aos assuntos de que é incumbido.

**3 — Carreira profissional:**

Solicitador e técnico fiscal — classe única.

**Subchefe de secção (administrativo)**

**1 — Recrutamento:**

O subchefe de secção (administrativo) será recrutado entre os escriváriais, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que colabora directamente com o seu superior hierárquico, dirigindo, coordenando ou controlando as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos. Substitui o seu superior hierárquico nos seus impedimentos.

**3 — Carreira profissional:**

Subchefe de secção (administrativo) — classe única.

**4 —** A EPAL definirá no prazo máximo de 60 dias, a contar da data da publicação do ACT, os serviços onde deverão existir subchefs de secção (administrativo).

**5 —** Serão reclassificados obrigatoriamente em subchefe de secção (administrativo) os subchefs de secção (escritório) colocados nos serviços onde, nos termos do número anterior, for prevista a existência de subchefe de secção (administrativo).

**Subchefe de secção (metalúrgico)**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

**2 — Recrutamento:**

O subchefe de secção será recrutado de entre os trabalhadores metalúrgicos, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que coadjuva e assiste directamente o seu superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos. Executa as funções mais qualificadas da sua profissão, podendo orientar em simultâneo trabalhadores da mesma profissão ou de profissões de qualificações técnicas ou práticas da sua área de actividade.

**4 — Carreira profissional:**

Subchefe de secção (metalúrgico) — classe única.

**Subchefe de secção (serviço de vigilância)**

**1 — Recrutamento:**

O subchefe de secção (serviço de vigilância) será recrutado entre os coordenadores do serviço de vigilância e os guardas, de acordo com o disposto na cláusula IV-8, sem prejuízo do que se dispõe nas condições gerais de admissão, nomeadamente no n.º 1 da cláusula III-1.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que coadjuva e assiste directamente o seu superior hierárquico, substituindo-o nos

seus impedimentos. Executa as funções mais qualificadas da sua profissão. Coordena e orienta os coordenadores e outros trabalhadores na sua área de actividade.

### 3 — Carreira profissional:

Subchefe de secção (serviço de vigilância) — classe única.

#### Supervisor de cobrança e leitura

##### 1 — Recrutamento:

O supervisor de cobrança e leitura será recrutado, obrigatoriamente, entre os agentes de cobrança e leitura de 1.ª classe, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

##### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que supervisa um grupo de agentes de cobrança e leitura e de cobradores-operadores de cortes de água. Presta todo o apoio técnico a esses trabalhadores, tanto no serviço interno como no externo; examina e avalia, sempre que julgar conveniente, as tarefas desempenhadas por esses profissionais. Procede à análise e dá tratamento às reclamações provenientes dos consumidores referentes à sua área de intervenção, prestando esclarecimentos e recolhendo informações nos casos que, pela sua complexidade, obrigam a essa forma de intervenção. Prepara ainda cobranças que, pela sua natureza, tenham tratamento complexo, podendo efectuar as que envolvam maior responsabilidade. Substitui o chefe de secção nos seus impedimentos.

### 3 — Carreira profissional:

Supervisor de cobrança e leitura — classe única.

#### Talhante

##### 1 — Habilidades mínimas:

As mínimas legais, carteira profissional e cartão de sanidade.

##### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que desmancha e corta carnes com instrumentos apropriados; recebe diversos tipos de carne como, por exemplo, de vaca, de porco, de ovelha ou outros; desmancha-a com utensílios adequados e pendura-a; cuida do seu total aproveitamento, cortando-a em pedaços segundo os desejos da clientela, com facas, serrotos, cutelos ou machados, tirando ossos, miudezas e gorduras, se necessário; pesa e embrulha e recebe o pagamento de acordo com a tabela de preços; introduz no frigorífico a que não for consumida; pica carne à máquina quando solicitado; cuida do seu sector e dos utensílios de trabalho e afia-os. Pode substituir o caixeiro nos seus impedimentos.

### 3 — Carreira profissional:

Talhante estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Talhante — classe única.

#### Técnico de conservação de alta tensão

##### 1 — Habilidades profissionais mínimas:

Carteira profissional de oficial (especialidades IV ou XII).

##### 2 — Recrutamento:

O técnico de conservação de alta tensão será recrutado de entre os electricistas das várias categorias que possuam a carteira profissional adequada e de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

##### 3 — Definição de funções:

É o trabalhador que monta, instala, fiscaliza a instalação por terceiros, executa testes de entrada em funcionamento, conserva, detecta avarias e repara aparelhos, equipamentos e instalações de alta tensão. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Pode executar levantamentos de instalações eléctricas da sua especialidade. Pode dirigir e coordenar uma equipa de trabalhadores da sua especialidade, podendo também substituir o superior hierárquico na sua ausência.

### 4 — Carreira profissional:

Técnico de conservação de alta tensão — classe única.

##### 5 — Deontologia profissional:

Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

#### Técnico de conservação de baixa tensão

##### 1 — Habilidades profissionais mínimas:

Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XII).

##### 2 — Recrutamento:

Idêntico ao referido para técnico de conservação de alta tensão.

##### 3 — Definição de funções:

Idêntica à definição de funções de técnico de conservação de alta tensão, aplicada a equipamentos e instalações de baixa tensão.

### 4 — Carreira profissional:

Técnico de conservação de baixa tensão — classe única.

##### 5 — Deontologia profissional:

Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

#### Técnico de conservação de centrais elevatórias

##### 1 — Habilidades profissionais mínimas:

Carteira profissional de oficial (especialidades III e IV ou XII).

##### 2 — Recrutamento:

Idêntica ao referido para o técnico de conservação de alta tensão.

**3 — Definição de funções:**

Idêntica à definição de funções de técnico de conservação de alta tensão, aplicado aos equipamentos e instalações das centrais elevatórias.

**4 — Carreira profissional:**

Técnico de conservação de centrais elevatórias — classe única.

**5 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

**Técnico de conservação de equipamento de tratamento**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou equivalente ou formação profissional adequada.

**2 — Recrutamento:**

O técnico de conservação de equipamento de tratamento é recrutado entre os operadores de tratamento de água, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador especializado que efectua reparações de diversa ordem em todo o equipamento técnico no campo do tratamento de água.

**4 — Carreira profissional:**

Técnico de conservação de equipamento de tratamento — classe única.

**Técnico de conservação de rádio e electrónica**

**1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades VII ou XII).

**2 — Recrutamento:**

Idêntico ao referido para técnico de conservação de alta tensão.

**3 — Definição de funções:**

Idêntica à definição de funções de técnico de conservação de alta tensão, aplicada ao equipamento e instalações de rádio e electrónica.

**4 — Carreira profissional:**

Técnico de conservação de rádio e electrónica — classe única.

**5 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

**Técnico de exploração (electricista)**

**1 — Habilidades profissionais mínimas:**

Carteira profissional de oficial (especialidades I, IV ou XII).

**2 — Recrutamento:**

Idêntico ao referido para técnico de conservação de alta tensão.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que na dependência do coordenador de exploração de centrais elevatórias ou do chefe de secção tem a seu cargo o funcionamento das centrais elevatórias, designadamente no que se refere a captação, sobrelevação e distribuição. A partir da previsão dos volumes de água que lhe é fornecida, planifica e comanda o trabalho dos grupos elevatórios. Centraliza e coordena todas as informações e ordens respeitantes à operação das centrais elevatórias. Elabora relatórios e procede à compilação e verificação de vários parâmetros característicos do funcionamento das centrais elevatórias.

**4 — Carreira profissional:**

Técnico de exploração (electricista) — classe única.

**5 — Deontologia profissional:**

Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

**Técnico de exploração de tratamento**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou equivalente ou formação profissional adequada.

**2 — Recrutamento:**

O técnico de exploração de tratamento será recrutado entre os operadores de tratamento de água, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que coordena e dirige tarefas inerentes à execução do tratamento de águas, podendo integrar-se em equipas de trabalho. Poderá ainda prestar apoio técnico-administrativo.

**4 — Carreira profissional:**

Técnico de exploração de tratamento — classe única.

**Técnico de formação**

**1 — Habilidades mínimas:**

Formação escolar e ou profissional e pedagógica adequada.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, com carácter permanente, analisa necessidades específicas de formação, organiza cursos, colaborando na definição dos programas, promovendo a sua elaboração, preparando a documentação e o material pedagógico. Acompanha a execução dos cursos e avalia os seus resultados promovendo as alterações aconselháveis. Coordena o trabalho dos docentes e monitores prestando a estes últimos apoio pedagógico. Pode monitorar cursos.

### **3 — Carreira profissional:**

Técnico de formação — classe única.

#### **Técnico montador de telecomunicações (de aparelhos)**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

##### **2 — Recrutamento:**

O técnico montador de telecomunicações (de aparelhos) será recrutado entre os técnicos de telecomunicações (de linhas), de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

##### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que monta, repara, conserva e ensaiá instalações telefónicas manuais e automáticas.

##### **4 — Carreira profissional:**

Técnico montador de telecomunicações (de aparelhos) — classe única.

#### **Técnico montador de telecomunicações (de cabos)**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

##### **2 — Recrutamento:**

O técnico montador de telecomunicações (de cabos) será recrutado entre os técnicos de telecomunicações (de linhas), de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

##### **3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que conserva, monta, passa, liga e retira cabos interiores, cabos subterrâneos e outros condutores em centrais e instalações telefónicas.

##### **4 — Carreira profissional:**

Técnico montador de telecomunicações (de cabos) — classe única.

#### **Técnico de normalização e codificação**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, de acordo com directrizes superiores, estuda e procede à atribuição de nomenclatura apropriada, designadamente mecanográfica e classificação de todos os materiais e equipamentos utilizados ou a utilizar pela Empresa. Elabora e mantém actualizados o código e o catálogo classificativo de todos os materiais e equipamentos. Pode desempenhar as funções de agente de normalização.

##### **3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para agente de compras.

### **Técnico de prevenção e segurança**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso secundário e formação específica de prevenção e segurança no trabalho.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que analisa os postos de trabalho no âmbito prevencionista. Estabelece as normas de segurança. Elabora relatórios de análise de acidentes de trabalho, indicando ou solicitando a adopção de medidas que obstem à sua repetição. Indica medidas que considere convenientes para a melhoria de prevenção e segurança. Aconselha os equipamentos de protecção individual mais convenientes. Colabora na resolução de condições de insegurança. Participa nas campanhas de conscientização e sensibilização à segurança. Colabora com as comissões de segurança. Procede a estudos de sinalização. Ocupa-se de prevenção de incêndios. Mantém ficheiros. Elabora, analisa e interpreta estatísticas. Visita as instalações e inspecciona o material de interesse para a higiene, prevenção e segurança.

##### **3 — Carreira profissional:**

Técnico de prevenção e segurança estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de prevenção e segurança estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de prevenção e segurança — classe única.

#### **Técnico de telecomunicações (de linhas)**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que instala, conserva, repara e retira traçados telefónicos aéreos e respectivos acessórios; executa todas as tarefas inerentes e complementares, incluindo corte de árvores e escavações necessárias à implantação ou retirada de postes. Passa e retira cabos aéreos e condutores, quer aéreos, quer nas paredes, e informa sobre a localização das instalações telefónicas existentes ou a montar. Elabora por escrito toda a informação referente ao seu serviço.

##### **3 — Carreira profissional:**

Técnico de telecomunicações estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de telecomunicações estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de telecomunicações (de linhas) — classe única.

## Técnico de telecontrole

### 1 — Habilidades mínimas:

Carteira profissional de oficial (especialidade XII) e um dos requisitos seguintes:

- a) Curso complementar de electrónica industrial;
- b) Curso de montador radiotécnico ou montador electricista, com especialização posterior em electrónica através de cursos oficiais ou oficializados ou prática profissional adequada comprovada.

### 2 — Definição de funções:

2.1 — Nível I — O trabalhador exerce funções elementares de técnico de telecontrole. Instala, conserva e prepara equipamentos e instalações de automatização e telecontrole.

2.2 — Nível II — O trabalhador que utiliza a técnica corrente para resolução de problemas. Monta, instala, fiscaliza as instalações por terceiros, executa testes de entrada em funcionamento, conserva, detecta avarias e repara aparelhos, equipamentos e instalações de automatização e telecontrole. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Poderá fornecer elementos para elaboração de estudos, projectos e orçamentos.

2.3 — Nível III — O trabalhador que executa trabalho de responsabilidade. Prepara, podendo também executar, a montagem, instalação, fiscalização de instalações por terceiros, testes de entrada em funcionamento, conservação e detecção de avarias de aparelhos, equipamentos e instalações de automatização e telecontrole, com vista ao melhor aproveitamento de mão-de-obra, ferramentas, máquinas, aparelhos de teste e materiais. Organiza e mantém actualizado um plano de aprovisionamento de equipamento e peças de reserva. Elabora estudos simples, cadernos e relatórios técnicos, mapas de orçamentos e estimativas. Pode dirigir e coordenar uma equipa de trabalhadores da sua especialidade.

### 3 — Carreira profissional:

3.1 — Consideram-se 3 níveis de responsabilidade, escalonados segundo as características das funções que lhe são atribuídas, sendo o nível I considerado escalão de formação de todos os técnicos de telecontrole sem experiência, no qual a permanência não poderá ser superior a 3 anos.

3.2 — Os técnicos de telecontrole do nível II têm acesso ao nível III mediante recrutamento nas condições da cláusula IV-10.

### 4 — Deontologia profissional:

Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

## Técnico de traçados

### 1 — Habilidades mínimas:

Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que, de acordo com orientação que lhe for definida, verifica ou elabora projectos de redes do-

miciários, rede geral de distribuição e contadores, de traçados de redes particulares, recolhendo, nomeadamente no exterior, os elementos necessários, pelo que deverá possuir conhecimentos de desenho de construção civil e máquinas. Utilizando técnicas de desenho, indica todos os pormenores do seu trabalho, nomeadamente secções mais complexas da instalação, depósito e ou reservatórios, contadores, válvulas e restantes equipamentos. Prevê e indica em desenho todas as peças e material a utilizar, bem como de normalização. Fiscaliza em obra a execução do projecto e presta a necessária assistência técnica, visando esta a correcta interpretação do projecto e realização da obra, segundo as prescrições regulamentares.

### 3 — Carreira profissional:

Técnico de traçados estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de traçados estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de traçados até 3 anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de traçados com mais de 3 anos.

## Técnico de traçados-coordenador

### 1 — Habilidades mínimas:

Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

### 2 — Recrutamento:

O técnico de traçados-coordenador será recrutado preferencialmente de entre os técnicos de traçados da Empresa, de acordo com o disposto na cláusula IV-10.

### 3 — Definição de funções:

É o trabalhador que, exercendo as funções de técnico de traçados, tem a responsabilidade da orientação e coordenação do grupo de técnicos de traçados. Obtém esclarecimentos sobre o trabalho a realizar, podendo propor alterações tendentes a facilitar ou racionalizar a sua execução. Acompanha, quando necessário, o trabalho do técnico de traçados, quer no projecto, quer na fiscalização. Colabora com o chefe hierárquico e pode substituí-lo nos seus impedimentos.

### 4 — Carreira profissional:

Técnico de traçados-coordenador — classe única.

## Telefonista

### 1 — Habilidades mínimas:

Ciclo complementar do ensino primário ou ciclo pré-paratório do ensino secundário ou equivalente.

### 2 — Definição de funções:

É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

### **3 — Carreira profissional:**

Telefonista estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Telefonista — classe única.

#### **Telefonista-chefe**

##### **1 — Recrutamento:**

O telefonista-chefe será recrutado entre os telefonistas, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que, além de exercer as funções de telefonista, coordena, dirige e controla o trabalho dos outros telefonistas.

##### **3 — Carreira profissional:**

Telefonista-chefe — classe única.

#### **Tesoureiro**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

##### **2 — Definição de funções:**

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

##### **3 — Carreira profissional:**

Tesoureiro — classe única.

#### **Topógrafo**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso oficial ou oficializado de topografia (nomeadamente o do Serviço Cartográfico do Exército, Instituto Geográfico e Cadastral ou curso de topografia e agrimensura das ex-colónias) ou carteira profissional, logo que criada.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais por meio de figuras simples com compensação expedita (triangulação — quadriláteros) ou por intersecção inversa (analítica ou gráfica) ou por irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamento, quer clássicos ou fotogramétricos-hidro-

gráficos-cadastrais, e de prospecção geológica. Executa nivelamentos de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalhos realizados e procede à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obras efectuadas, a partir de elementos levantados ou a partir de desenhos de projecto e sempre com base em elementos elaborados por si.

##### **3 — Requisitos mínimos para o exercício da função:**

Idênticos ao de registrator.

##### **4 — Carreira profissional:**

Topógrafo — classe única.

#### **Topógrafo auxiliar**

##### **1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus ou equivalente e preparação de matemática e desenho a nível do curso complementar.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido; executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente em impresso próprio as quantidades de trabalho realizado (medições) por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos rectângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respectivas. Efectua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (ópticos, electrónicos, etc.) que utiliza.

##### **3 — Requisitos mínimos para o exercício da função:**

Idênticos aos de registrator.

##### **4 — Topógrafo auxiliar — classe única.**

#### **Torneiro mecânico**

##### **1 — Condições de admissão:**

Idênticas às definidas para ferreiro ou forjador.

##### **2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que normalmente executa as tarefas inerentes a torneiro mecânico (trabalho dos metais) e torneiro mecânico de tornos de revólver (trabalho dos metais), especificadas na Classificação Nacional das Profissões, respectivamente em 7-50.40 e 7-50.45; por

vezes fresa, cunha, corta, fura, mandrila, aplaina e atarracha peças com a máquina apropriada.

**3 — Carreira profissional:**

Idêntica à definida para ferreiro ou forjador.

**Trabalhador auxiliar**

**1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que desempenha todas as funções de trabalhador indiferenciado e que, nos serviços onde está colocado, executa tarefas de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

**3 — Carreira profissional:**

Trabalhador auxiliar — classe única.

**Trabalhador indiferenciado**

**1 — Habilidades mínimas:**

As mínimas legais.

**2 — Definição de funções:**

O trabalhador que executa as tarefas mais simples e elementares da Empresa, consoante o género de actividade do serviço onde está colocado, nomeadamente a limpeza das instalações.

**3 — Carreira profissional:**

É o trabalhador indiferenciado terá acesso a trabalhador auxiliar após 6 meses de permanência na empresa.

**Tractorista**

**1 — Habilidades mínimas:**

Carta de condução adequada.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que conduz e manobra máquinas para execução de escavações ou conduz e manobra qualquer tractor de tipo não agrícola. Executa trabalhos de manutenção dos equipamentos que conduz e manobra. Pode também desempenhar, nos períodos de inactividade, tarefas inerentes à função de maquinista não especificado.

**3 — Carreira profissional:**

Tractorista — classe única.

**Verificador de produtos**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade de materiais ou de produtos. Cen-

traliza e acciona processos de reclamação e devolução aos fornecedores; pode proceder à rejeição dos produtos que não obedeçam às normas estabelecidas e aos requisitos contratuais. Elabora relatórios, podendo colaborar com outros trabalhadores da sua área funcional.

**3 — Carreira profissional:**

Verificador de produtos — classe única.

**Vigilante da rede**

**1 — Habilidades mínimas:**

2.º grau.

**2 — Recrutamento:**

Os vigilantes da rede serão recrutados obrigatoriamente de entre os montadores de canalizações de 1.<sup>a</sup>

**3 — Definição de funções:**

É o trabalhador que procede à vigilância e beneficiação da rede e suas zonas anexas; vigia trabalhos efectuados em zonas confinantes com a sede e instalações da Empresa; promove e alvitra escoramentos das terras e canalizações.

**4 — Carreira profissional:**

Vigilante da rede — classe única.

**Zelador de biblioteca e museu**

**1 — Habilidades mínimas:**

Curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

**2 — Definição de funções:**

É o trabalhador que organiza, adquire, avalia e conserva colecções de livros, documentos manuscritos, periódicos e obras de arte, em bibliotecas, arquivos e museus e selecciona e divulga publicações com interesse para os serviços ou Empresa. O seu trabalho consiste em: organizar, adquirir, avaliar e conservar colecções de livros, periódicos, documentos manuscritos e outras publicações com interesse histórico existentes em bibliotecas e arquivos, a fim de facilitar ao investigador ou simples leitor um pronto e fácil acesso à parte de informação pretendida; organizar, adquirir, avaliar e conservar colecções de obras de arte, de objectos de carácter histórico ou outros em museus e orientar ou realizar trabalhos de investigação científica; procurar e consultar publicações para seleccionar, classificar e divulgar que se apresentem com interesse para os serviços da Empresa.

**3 — Carreira profissional:**

Zelador de biblioteca e museu estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Zelador de biblioteca e museu estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 1 ano, findo o qual passará à classe imediata.

Zelador de biblioteca e museu de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de 3 anos, findo o qual passará à classe imediata.

Zelador de biblioteca e museu de 1.ª classe.

#### ANEXO VI

##### Estrutura dos níveis de qualificação

###### 1 — Quadros superiores:

- Assessor A.
- Assessor B.
- Assessor C.
- Chefe de sector.
- Consultor jurídico-coordenador.
- Consultor jurídico, grau 1.
- Consultor jurídico, grau 2.
- Consultor jurídico, grau 3.
- Consultor jurídico, grau 4.
- Director de serviços.
- Economista, nível 6.
- Economista, nível 5.
- Economista, nível 4.
- Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 6.
- Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 5.
- Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 4.
- Licenciado ou bacharel, nível 6.
- Licenciado ou bacharel, nível 5.
- Licenciado ou bacharel, nível 4.

###### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

- Assessor D.
- Analista orgânico.
- Ajudante de tesoureiro.
- Chefe de divisão.
- Chefe de exploração de informática.
- Chefe de repartição.
- Chefe de secção.
- Consultor jurídico estagiário.
- Economista, nível 3.
- Economista, nível 2.
- Economista, nível 1.
- Licenciado ou bacharel, nível 3.
- Licenciado ou bacharel, nível 2.
- Licenciado ou bacharel, nível 1-B.
- Licenciado ou bacharel, nível 1-A.
- Solicitador e técnico fiscal.
- Técnico de formação.
- Tesoureiro.

###### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

- Analista-chefe.
- Construtor civil, nível III.
- Desenhador projectista-chefe.
- Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 3.
- Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 2.
- Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 1-B.
- Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 1-A.
- Geómetra.
- Inspector do serviço de cobrança e leitura.
- Programador.

###### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Coordenador de conservação e tratamento.

Coordenador de exploração de centrais elevatórias.

Coordenador de obras — 1.º escalão.

Coordenador de obras — 2.º escalão.

Coordenador do serviço de vigilância.

Encarregado de armazém.

Encarregado de carpintaria.

Encarregado de contínuos, estafetas e porteiros.

Encarregado fiscal.

Encarregado fiscal de adutores.

Encarregado fiscal de pavimentos.

Encarregado fiscal da rede de distribuição.

Encarregado de garagens.

Encarregado de jardinagem.

Encarregado das oficinas gráficas.

Encarregado de refeitório.

Encarregado do serviço de limpeza.

Encarregado de tráfego.

Enfermeiro-coordenador.

Mestre.

Subchefe de secção (administrativo).

Subchefe de secção (metalúrgico).

Subchefe de secção (serviço de vigilância).

Supervisor de cobrança e leitura.

Telefonista-chefe.

###### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.

Enfermeiro.

Escriturário principal.

Gerente do campo de férias.

Monitor de recolha de dados.

Secretário.

###### 4.2 — Produção:

Agente de métodos.

Analista principal.

Assistente de telecomunicações.

Construtor civil, nível II.

Desenhador projectista.

Desenhador de topografia A.

Gestor de stocks.

Medidor orçamentista-coordenador.

Preparador de trabalho de alta tensão.

Preparador de trabalho de baixa tensão.

Preparador de trabalho de conservação de centrais elevatórias.

Preparador de trabalho de instrumentos.

Preparador de trabalho (metalúrgico).

Preparador de trabalho de rádio e electrónica.

Técnico de prevenção e segurança.

Técnico de traçados-coordenador.

Topógrafo.

Técnico de telecontrole, nível III.

###### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Dactilógrafo.

Escriturário.

Instrutor de processos.

Operador de computadores.  
Operador de recolha de dados.  
Programador praticante.  
Zelador de biblioteca e museu.

#### 5.2 — Comércio:

Agente de cobrança e leitura.  
Operador de leituras de áreas especiais.  
Talhante.

#### 5.3 — Produção:

Aferidor.  
Agente de compras.  
Agente de normalização.  
Agente de produção.  
Agente de produção A.  
Agente dos serviços da rede.  
Analista.  
Bate-chapas.  
Canalizador.  
Canteiro.  
Carpinteiro de limpos.  
Carpinteiro de moldes ou modelos.  
Controlador de qualidade.  
Construtor civil, nível I.  
Cozinheiro.  
Cozinheiro principal.  
Decapador por jacto.  
Desenhador.  
Desenhador de máquinas.  
Desenhador de topografia B.  
Electricista de alta tensão.  
Electricista auto.  
Electricista de baixa tensão.  
Electricista bobinador.  
Electricista de rádio e electrónica.  
Electromecânico de instrumentos.  
Electrotécnico de telecomunicações (cabos e linhas).  
Electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos).  
Encadernador.  
Ferreiro ou forjador.  
Impressor litográfico.  
Marceneiro.  
Mecânico de aparelhos de precisão.  
Mecânico de automóveis.  
Medidor.  
Medidor-orçamentista.  
Montador-ajustador de máquinas.  
Montador de canalizações.  
Motorista.  
Operador de centrais elevatórias.  
Operador de despacho.  
Operador de tratamento de água.  
Pedreiro.  
Pintor (construção civil).  
Pintor (metalúrgico).  
Programador de fabrico.  
Serralheiro civil.  
Serralheiro mecânico.  
Técnico de conservação de alta tensão.  
Técnico de conservação de baixa tensão.  
Técnico de conservação de centrais elevatórias.

Técnico de conservação de equipamento de tratamento.  
Técnico de conservação de rádio e electrónica.  
Técnico de exploração (electricista).  
Técnico de exploração de tratamento.  
Técnico montador de telecomunicações (de aparelhos).  
Técnico montador de telecomunicações (de cabos).  
Técnico de normalização e codificação.  
Técnico de traçados.  
Topógrafo auxiliar.  
Torneiro mecânico.  
Tractorista.  
Verificador de produtos.  
Vigilante da rede.  
Técnico de telecontrole, níveis I e II.

#### 5.4 — Outros.

### 6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

#### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de operações de tesouraria.  
Agente de serviço de arquivo.  
Assistente de consultório.  
Caixa de balcão.  
Caixeiro.  
Continuo.  
Controlador de caixa.  
Despenseiro.  
Empregado de balcão.  
Empregado de refeitório.  
Estafeta.  
Guarda.  
Operador de máquinas auxiliares mecanográficas.  
Operador de supermercados.  
Porteiro.  
Telefonista.  
Trabalhador auxiliar.

#### 6.2 — Produção:

Agente de assistência domiciliária.  
Apontador.  
Ferramenteiro.  
Fiel de armazém.  
Funileiro-latoeiro.  
Jardineiro.  
Lavador de automóveis.  
Lubrificador.  
Manipulador de tratamento.  
Maquinista não especificado.  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série.  
Operador de adutores.  
Operador de colheitas de água.  
Operador heliográfico.  
Operador de máquinas de balançá.  
Porta-miras.  
Preparador de laboratório.  
Registador.  
Técnico de telecomunicações (de linhas).  
Trabalhador auxiliar.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador indiferenciado.

7.2 — Produção:

Trabalhador indiferenciado.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos.

A.2 — Praticantes de comércio.

A.3 — Praticantes de produção:

Aprendiz do 3.º ano.

Aprendiz do 2.º ano.

Aprendiz do 1.º ano.

Lisboa, 5 de Janeiro de 1983.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Metalomecânica do Distrito de Lisboa:

*António Francisco Leitão da Silva.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Diamantino B. Nunes.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Artur Celestino Costa Matos.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

*José Batista de Oliveira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas:

*António Francisco Leitão da Silva.*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*António Francisco Leitão da Silva.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

*António Francisco Leitão da Silva.*

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

*António Francisco Leitão da Silva.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa:

*António Francisco Leitão da Silva.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*José Narciso Martins Aparicio.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

*Octávio Diamantino Videira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

*António Francisco Leitão da Silva.*

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia:

*Joaquim Martins.*

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa:

*Maria Margarida Monteiro Ruas Costa Soares.*

Pelo Sindicato dos Economistas:

*Carlos Manuel Pires Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:

*António Francisco Leitão da Silva.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

*Jorge Manuel da Costa Félix Oom.*

### Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa o seguinte sindicato:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços.

É nosso filiado.

E por ser verdade se emite a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 30 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 28 de Janeiro de 1983, a fl. 54 do livro n.º 3, com o n.º 32/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre os TLP — Empresa Pública dos Telefones de Lisboa e Porto, e o Sind. Independente dos Médicos ao AE entre aquela empresa e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros («Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1981) é à alteração salarial ao AE entre a mesma empresa e o Sind. dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Dist. de Lisboa e outros («Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1982).**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o Sindicato Independente dos Médicos, representado pelo Sindicato dos Economistas, por um lado, e os TLP — Telefones de Lisboa e Porto, E. P., por outro, acordam na adesão do primeiro aos acordos de empresa, celebrados entre os TLP e vários associações sindicais, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1981, e n.º 36, de 29 de Setembro de 1982.

Lisboa, 17 de Novembro de 1982.

Pela empresa:

*Gonçalo Sequeira Braga.*

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

*Maria Cândida Lourenço.*

Depositado em 27 de Janeiro de 1983, a fl. 54 do livro n.º 3, como o n.º 31/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao AE entre aquela empresa e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros.**

Entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços é celebrado o presente acordo de adesão ao acordo de empresa de que são outorgantes, por um lado, aquela empresa e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, bem como às respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, 28, 3 e 15, de 8 de Dezembro de 1979, 29 de Julho de 1980, 22 de Janeiro de 1981 e 22 de Abril de 1982, respectivamente.

Lisboa, 6 de Agosto de 1982.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.:

*Rui Fernando da Cruz Ventura.  
Eduardo Eugénio de Castro Azevedo Soares.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:  
*Diamantino Barata Nunes.*

Depositado em 27 de Janeiro de 1983, a fl. 55 do livro n.º 3, como o n.º 33/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários  
e Afins e outro — Constituição da comissão paritária**

De harmonia com o estipulado na cláusula 97.<sup>a</sup> do CCT em epígrafe, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 30, de 14 de Agosto de 1982, foi constituída pelas entidades signatárias daquela convenção uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

Licenciados José Manuel da Graça Gaspar e Carlos Alberto Pedras Glória.

Membros suplentes:

Licenciados Alexandre de Jesus Campos e Manuel Pires do Nascimento.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Casimiro dos Santos Gomes e António Fernando da Silva Tomás.

Membros suplentes:

João de Matos e António Gervásio Joaquim.

---

**AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros —  
Constituição da comissão paritária (rectificação)**

Por ter sido publicada com inexactidões, a p. 1342 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 23, de 22 de Junho de 1982, a constituição da comissão paritária mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim:

A p. 1342, onde se lê:

Em representação da FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

Membros efectivos:

Engenheiro António Maria Cavaleiro.

.....

Deverá ler-se:

Em representação da FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

Membros efectivos:

Engenheiro António Moreira Cavalheiro.

.....