



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global	964
— Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras	1018
— Contrato Colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1020
— Acordo colectivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global	1041
— Acordo colectivo entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	1062
— Acordo de Empresa entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP — Alteração salarial e outras	1065
— Acordo Colectivo entre o Centro hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a FENAME — Federação Nacional dos Médicos e outro — Integração em níveis de qualificação — Rectificação	1067

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Organizações do trabalho:**Associações sindicais:****I — Estatutos:**

...

II — Direcção:

— Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos — STE	1069
---	------

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

— Associação Portuguesa de Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança — APECSS — Alteração	1069
— AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal — Revogação do cancelamento do registo dos estatutos	1069

II — Direcção:

— Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal	1070
— Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos	1070
— Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza	1070

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

...

II — Eleições:

— FEHST Componentes, L. ^{da}	1071
— Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.	1071
— Rodoviária da Beira Litoral, S. A.	1071

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**I — Convocatórias:**

— Câmara Municipal de Águeda	1072
— Fábrica Cerâmica de Valadares, S. A.	1072
— EDUCA — Empresa Municipal de Gestão e Manutenção de Equipamentos Educativos de Sintra, E. M.	1072

II — Eleição de representantes:

— PREVINIL — Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S. A.	1073
— Sintra Quorum — E. M.	1073
— VICOMETAL — Vieira Cordeiro, S. A.	1073

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

Catálogo Nacional de Qualificações	1074
1. Integração de novas qualificações	
2. Integração de UFCD	
3. Alteração de qualificações	1077
4. Exclusão de qualificações	
Nota rectificativa ao <i>BTE</i> , n.º 2, de 15 de Janeiro de 2010	1081

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global.

O presente CCT revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, sucessivamente alterado, celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção Obras Públicas e Serviços, a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas e a AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e Outros, pelas associações sindicais.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente, se dedicam à actividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a actividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3 — O presente CCT abrange 18517 empregadores e 300 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes a tabela salarial e subsídio de refeição que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro 2010 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Antes da admissão na empresa ou se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes, os trabalhadores serão submetidos a exame de saúde destinado a verificar a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à actividade em vista para o respectivo contrato.

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

- a) Terem idade não inferior a 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória legalmente imposta, nos seguintes termos:

Data de nascimento	Anos de escolaridade
Anterior a 1 de Janeiro de 1967.....	4
Entre 1de Janeiro de 1967 e 31 de Dezembro de 1980	6
Posterior a 31 de Dezembro de 1980.....	9

c) Possuírem as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;

d) Possuírem certificados de aptidão profissional, carteira ou cédula, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

3 — Sem prejuízo das disposições relativas ao trabalho de menores consignadas na cláusula 71.^a, a escolaridade mínima ou as habilitações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

4 — O contrato de trabalho, será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

a) Identificação das partes, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

b) O local de trabalho ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A sede ou o domicílio do empregador;

d) A categoria do trabalhador, incluindo a respectiva classe, escalão ou grau, e a caracterização sumária do seu conteúdo;

e) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável;

l) Dispensa do período experimental, se a houver;

m) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

n) O número de identificação da segurança social do empregador;

o) Condições específicas da prestação de trabalho, se as houver;

p) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respectiva cessação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;

q) Tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5 — O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador. Tratando-se de trabalhador estrangeiro aplicar-se-ão as disposições específicas constantes na cláusula 67.^a

6 — No acto de admissão deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

a) Regulamento interno, se o houver;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros, caso existam.

7 — No acto da admissão será ainda prestada informação ao trabalhador relativamente:

a) Aos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma

como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

8 — Nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, os empregadores deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

9 — Para o preenchimento de postos de trabalho, o empregador deverá dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço e possuam as qualificações requeridas.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II.

2 — Compete à comissão paritária, e a pedido das associações sindicais ou de empregadores, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente contrato após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, igualmente lhe competindo definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de acesso

Para efeitos de promoção a categorias superiores entende-se como «serviço efectivo na categoria» todo o período de tempo, seguido ou interpolado, em que houve efectiva prestação de trabalho naquela categoria, independentemente da empresa em que tenha sido prestado e desde que devidamente comprovado, sendo pois de excluir os períodos de tempo correspondentes a eventuais suspensões do contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é regulamentada no anexo I.

Cláusula 7.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas nos níveis de retribuição constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, distribuído por cinco dias consecutivos.

2 — Para os profissionais administrativos, técnicos de desenho, cobradores e telefonistas o período normal de trabalho semanal é de 37,5 horas.

3 — A criação de horários desfasados no período normal de trabalho semanal previsto no número anterior, deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado, de segunda a sexta-feira;

b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

4 — Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos da legislação em vigor, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a oito meses, tendo em conta que:

a) As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, de acordo com o disposto no presente número, serão compensadas com a redução daquele período em igual número de horas, não podendo ser superior a 2 horas nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, ou então por redução em meios dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

b) Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência, for inferior ao período normal de trabalho previsto nos n.ºs 1 e 2, por razões imputáveis ao empregador, será saldado em favor do trabalhador o período de horas de trabalho não prestado;

c) Durante o período de prestação de trabalho no regime de adaptabilidade disposto no presente número, o trabalhador pode solicitar a utilização da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, conforme as suas necessidades e por acordo com o empregador;

d) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e o empregador têm o direito de receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

5 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, bem como eventuais alterações aos mesmos, nos termos da legislação em vigor e da presente regulamentação.

6 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador devendo ser enviada a respectiva cópia à Autoridade para as Condições do Trabalho.

7 — O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e termo do trabalho o qual, em caso de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá conter indicação expressa de tal facto.

8 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, em regra, sem prejuízo do número seguinte, por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados.

9 — Salvo tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso diário ser reduzido a meia hora.

10 — Sem prejuízo da laboração normal, as empresas devem conceder no primeiro período de trabalho diário, o tempo mínimo necessário à tomada de uma refeição ligeira, normalmente designada por «bucha», em moldes a regulamentar pelo empregador.

Cláusula 9.^a

Banco de horas

1 — Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2 — A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5 — A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6 — O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior, por motivo de força maior devidamente justificado.

8 — Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte ou ser retribuída com acréscimo de 100 %.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares, que pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício da actividade de vigilância, de transporte e de vendas.

2 — A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a:

a) 22 % da retribuição base, tratando-se das modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número anterior;

b) Duas horas de trabalhos suplementar por semana, tratando-se da modalidade prevista na alínea c) do número anterior.

4 — A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho é considerada para efeito de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, estando igualmente sujeita a todos os impostos e descontos legais.

5 — A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho, não é considerada para efeitos de cálculo de pagamento de trabalho suplementar, trabalho nocturno e trabalho por turnos.

6 — O acordo de isenção de horário de trabalho cessará nos precisos termos e condições em que deixarem de subsistir os fundamentos que lhe deram origem, caso em que o mesmo poderá cessar mediante comunicação escrita dirigida ao outro contraente, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Considera-se ainda trabalho suplementar:

a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior o trabalho prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados;

b) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior o trabalho que seja prestado fora desse período;

c) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior o trabalho prestado que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia

de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e os trabalhadores;

b) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como retribuição normal quando perfizer quatro horas ou no termo do ano civil ou, por troca, mediante acordo, para compensar atrasos diários que não podem exceder a tolerância diária prevista nem as quatro horas mensais;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, observando-se no entanto, o descanso intercorrente de onze horas entre as jornadas.

5 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa bem como para assegurar o cumprimento de prazos contratualmente estabelecidos para conclusão de obras ou fases das mesmas.

6 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pelo empregador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

7 — O empregador deve registar o trabalho suplementar em suporte documental adequado, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 12.^a

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, devidamente comprovados, nomeadamente, assistência inadiável ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Os trabalhadores com deficiências ou com doença crónica;

b) As trabalhadoras grávidas;

c) As trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;

d) Os pais que hajam gozado licença de paternidade nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais até os filhos perfazerem os 12 meses;

e) Os trabalhadores estudantes, excepto nas situações previstas no n.º 5 da cláusula 10.^a

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por trabalhadores menores.

Cláusula 13.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 — A prestação de trabalho suplementar prevista no n.º 5 da cláusula 10.^a, não fica sujeita aos limites do número anterior, não devendo contudo a duração média do trabalho semanal exceder 48 horas num período de referência de 12 meses. No cálculo da média os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3 — Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico são considerados, para efeitos do número anterior, com base no correspondente período normal de trabalho.

4 — O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável quando superior.

5 — Mediante acordo escrito, o limite referido no número anterior pode ser elevado até 200 horas por ano.

Cláusula 14.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição base horária na primeira hora;

b) 75 % da retribuição base horária nas horas ou fracções subsequentes.

2 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar em dia normal de trabalho, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito:

a) Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;

b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 12.^a

3 — No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal e desde que se pressuponha que aquele venha a ter uma duração igual ou superior a uma hora e trinta minutos, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze minutos entre o horário normal e suplementar, que será remunerada nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar exceda no mesmo dia três horas seguidas, o trabalhador terá direito a uma refeição integralmente custeada pelo empregador.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório será remunerado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = (rh \times n) \times 2$$

sendo:

R remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;

rh remuneração horária;

n número de horas trabalhadas.

6 — Independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, a respectiva retribuição não poderá, todavia, ser inferior à correspondente a quatro horas, calculadas nos termos do número anterior.

7 — Quando o período de trabalho prestado nos termos do n.º 5 desta cláusula seja igual ou superior a cinco horas, os trabalhadores têm direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

Cláusula 15.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo por acordo entre o empregador e o trabalhador ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

4 — Nas microempresas e nas pequenas empresas, o descanso compensatório previsto no n.º 1 pode ser substituído mediante acordo, por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %, ou na falta de acordo gozado quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos 90 dias seguintes.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho exceda seis horas seguidas, o trabalhador terá o direito de descansar num dos três dias subsequentes, a designar por acordo entre as partes, sem perda de remuneração.

6 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia de descanso completo, sem perda de remuneração, num dos três dias seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Sem prejuízo dos acréscimos devidos por força da cláusula 13.^a, a retribuição do trabalho suplementar nocturno será superior em 30 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — A retribuição do trabalho normal nocturno será superior em 45 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, nas horas de trabalho que sejam prestadas no período previsto no n.º 1 da presente cláusula.

4 — O acréscimo retributivo previsto nos números anteriores não é devido quando no momento da contratação do trabalhador a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado exclusivamente em período nocturno.

Cláusula 17.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito ao seguinte complemento de retribuição, o qual deixará de ser devido sempre que se suspenda a prestação de trabalho em tal regime:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, acréscimo de 25 % sobre a retribuição mensal;

b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, acréscimo de 35 % sobre a retribuição mensal.

4 — O complemento de retribuição imposto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

5 — O subsídio de turno é considerado para efeitos de retribuição do período de férias e respectivo subsídio, sempre que se verifiquem, pelo menos, 120 dias de trabalho efectivo, seguidos ou interpolados, nos 12 meses imediatamente anteriores ao gozo das férias.

6 — O empregador deve organizar um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 18.^a

Funções de vigilância

1 — As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2 — Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes dêem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 40 % sobre a sua retribuição base.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de

trabalho e que fora do respectivo período normal também exerçam funções de vigilância.

4 — A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados, não confere direito a remuneração para além dos 40% constantes no n.º 2.

5 — O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

SECÇÃO II

Objecto do contrato de trabalho

Cláusula 19.^a

Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — A categoria profissional contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3, confere ao trabalhador sempre que o exercício das funções afins ou funcionalmente ligadas exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional nos termos legalmente previstos.

5 — No caso em que às funções afins ou funcionalmente ligadas, previstas nos n.ºs 2 e 3, corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas funções, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 20.^a

Prestação temporária de funções não compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador pode ser temporariamente incumbido de funções não compreendidas no objecto do contrato desde que tenha capacidade para as desempenhar e as mesmas não impliquem diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O desempenho temporário de funções, a que se refere o número anterior, só terá lugar, se no local de trabalho se verificar a impossibilidade de afectar o trabalhador para a execução de tarefas correspondentes ao objecto do seu contrato, ou quando o interesse da empresa o exija.

3 — Quando às funções temporariamente prestadas nos termos dos números anteriores corresponder uma remuneração mais favorável, o trabalhador terá direito a essa remuneração e mantê-la-á definitivamente se a prestação durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados em cada ano, contados a partir do início de cada prestação.

4 — A prestação temporária de funções não compreendidas no objecto de trabalho deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 21.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança decorra de:

a) Necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho;

b) Incapacidade física ou psíquica permanente e definitiva do trabalhador que se mostre pacificamente aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho ou judicialmente verificada que o impossibilite do desempenho das funções que integram o seu posto de trabalho.

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores terá o direito de receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição quando finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituições em cargos de chefia.

3 — Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 23.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra empresa, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2 — A cedência ocasional de um trabalhador de uma empresa para outra só será permitida desde que:

a) Não implique mudança de empregador e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;

b) Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional;

c) O trabalhador cedido esteja vinculado à empresa cedente mediante contrato de trabalho sem termo, exceptuando tratando-se de contrato de trabalho a termo justificado ao abrigo do n.º 3 da cláusula 53.^a;

d) O trabalhador concorde com a cedência.

3 — O trabalhador cedido regressará à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência.

4 — O empregador que pretenda, nos termos do n.º 1, ceder um trabalhador a outra empresa, associada ou não, com ou sem representantes legais comuns, entregará àquela documento assinado pelas duas empresas interessadas, do qual conste:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

- b) Identificação do trabalhador cedido;
- c) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador;
- d) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;
- e) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;
- f) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador;
- g) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste;
- h) Data do seu início e indicação do tempo previsível da respectiva duração.

5 — Do acordo de cedência ocasional celebrado entre a empresa cedente e cessionária deverá constar ainda a declaração de concordância do trabalhador cedido.

6 — O documento a que se refere o n.º 4 da presente cláusula será entregue com a antecedência de:

- a) Três dias úteis, no caso de o novo local de trabalho permitir o regresso diário à residência habitual do trabalhador;
- b) Duas semanas, quando não permitir tal regresso.

Cláusula 24.^a

Cedência definitiva de trabalhadores

1 — A cedência definitiva do trabalhador de um empregador para outro só é permitida se à respectiva proposta, apresentada com a antecedência mínima de 15 dias, der o trabalhador o seu acordo por escrito e não determinar diminuição dos direitos, regalias e garantias estipuladas na lei e neste contrato, nomeadamente os decorrentes da antiguidade, que será sempre contada a partir da data de admissão ao serviço da cedente.

2 — Apenas existe cedência definitiva do trabalhador, nos termos do número anterior, quando esta conste de documento escrito, assinado pela entidade cedente e pela cessionária, do qual será obrigatoriamente fornecida cópia ao trabalhador, e cedência essa que não confere a este, por si só, direito a indemnização por despedimento pago pelo empregador cedente.

3 — O documento referido no número anterior conterà obrigatoriamente:

- a) A identificação, remuneração, categoria e antiguidade do trabalhador;
- b) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;
- c) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;
- d) Salvaguarda, de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador incluindo as decorrentes da antiguidade;
- e) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste sobre a cedente, vencidos nos 12 meses anteriores à cedência.

4 — No prazo de sete dias a contar do início da prestação do trabalho junto da entidade cessionária, pode o trabalhador reassumir o seu cargo ao serviço da entidade cedente, revogando o acordo referido no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula não prejudica a faculdade de o empregador admitir o trabalhador nos termos de outras disposições aplicáveis deste contrato.

Cláusula 25.^a

Comissão de serviços

Para além das situações previstas na legislação em vigor, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções correspondentes às seguintes categorias profissionais:

- a) Director de serviço;
- b) Técnico de grau III;
- c) Encarregado geral (CCOP);
- d) Técnico oficial de contas;
- e) Analista informático de sistemas.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 26.^a

Local habitual de trabalho

1 — Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

3 — O local habitual de trabalho determinado nos termos dos números anteriores poderá ser:

- a) Local habitual de trabalho fixo;
- b) Local habitual de trabalho não fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares ou obras.

Cláusula 27.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

1 — Os trabalhadores com local de trabalho não fixo têm direito, nos termos a acordar com o empregador, no momento da admissão ou posteriormente a esta, ao pagamento das seguintes despesas directamente impostas pelo exercício da actividade:

- a) Despesas com transporte;
- b) Despesas com alimentação;
- c) Despesas de alojamento.

2 — As despesas com alimentação e alojamento poderão ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo, nos termos e com os condicionaisismos previstos na lei.

Cláusula 28.^a

Deslocações inerentes às funções

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — O empregador tem que custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com

alimentação e alojamento, nos termos e com os condicionamentos previstos na lei.

Cláusula 29.^a

Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

1 — Designa-se por transferência temporária a realização a título transitório das actividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respectivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

2 — Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

3 — Consideram-se transferências temporárias com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela transferência, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4 — Consideram-se transferências temporárias sem regresso diário à residência as que, por excederem o limite de duas horas previsto no número anterior, não permitam a ida diária do trabalhador ao local onde habitualmente pernoita, salvo se este optar pelo respectivo regresso, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as transferências com regresso diário à residência.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência temporária de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 30.^a

Transferência temporária com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores transferidos temporariamente com regresso diário à residência terão direito a que:

a) Lhes seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e volta, na parte que vá além do percurso usual entre a sua residência e o local habitual de trabalho;

b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionamentos previstos na lei.

c) Lhes seja pago ao valor da hora normal o tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo habitualmente gasto entre o local habitual de trabalho e a referida residência.

2 — Na aplicação do disposto na alínea b) do número anterior devem as partes proceder segundo os princípios de boa-fé e as regras do senso comum, tendo em conta, no caso do pagamento da refeição, os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue, podendo o empregador exigir documento comprovativo da despesa feita.

3 — Os trabalhadores deverão ser dispensados das transferências temporárias referidas nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa de trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a

Transferências temporárias sem regresso diário à residência

1 — Nas transferências temporárias sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionamentos previstos na lei;

b) Transporte gratuito assegurado pelo empregador ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta: no início e no termo da transferência temporária; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante a manutenção da mesma; por cada duas semanas de duração da transferência temporária;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 25 % da retribuição base.

2 — Na aplicação do direito conferido na alínea a) do número anterior deve igualmente atender-se aos princípios consignados no n.º 2 da cláusula 29.^a

3 — O subsídio referido na alínea c) do n.º 1 é calculado em função do número de dias consecutivos que durar a transferência temporária, com exclusão nos períodos de férias gozados durante a sua permanência.

4 — O trabalhador deverá ser dispensado da transferência temporária prevista nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa da prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 32.^a

Transferências temporárias para fora do continente/País

1 — As normas reguladoras das transferências temporárias para fora do continente serão sempre objecto de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento.

2 — Tratando-se de transferência temporária para o estrangeiro, por período superior a um mês, do texto do acordo deverá constar:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que será efectuada a retribuição e respectivo lugar de pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acessos a cuidados de saúde.

3 — No caso de destacamento para o estrangeiro, o empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, à Autoridade para as Condições do Trabalho:

a) A identidade dos trabalhadores a destacar;

b) O utilizador, se for o caso;

c) O local de trabalho;

d) O início e o termo previsíveis da deslocação.

Cláusula 33.^a

Doença do trabalhador

1 — Registando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao

pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

2 — Prevendo-se um período de doença igual ou inferior a dois dias, o trabalhador permanecerá no local de trabalho, cessando todos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sendo no entanto assegurado pelo empregador, durante o período de inactividade, a manutenção das condições previamente estabelecidas no que concerne a alojamento e alimentação.

3 — Por solicitação do trabalhador, e prevendo-se uma recuperação no prazo de oito dias, poderá o trabalhador permanecer no local de trabalho, dentro dos condicionamentos previstos no número anterior.

Cláusula 34.^a

Falecimento do trabalhador transferido temporariamente

No caso de falecimento do trabalhador transferido temporariamente o empregador suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

Cláusula 35.^a

Ocorrência de períodos de inactividade durante a transferência temporária

Sem prejuízo da possibilidade que o empregador dispõe de fazer cessar a transferência temporária, o regime previsto na cláusula 30.^a subsiste enquanto esta perdurar, independentemente de durante a referida transferência ocorrerem períodos de inactividade.

Cláusula 36.^a

Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo

1 — Para além de outras situações previstas no contrato de trabalho o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a título definitivo, nas seguintes situações:

a) As transferências motivadas pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra;

b) Transferência motivada por interesse do empregador ou do trabalhador nas situações previstas na legislação em vigor e no contrato de trabalho.

2 — As condições da transferência prevista na alínea b) do n.º 1 devem constar de documento assinado por ambas as partes.

3 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência motivada pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra ou por interesse da empresa, decorrentes do acréscimo de custos de transporte, alimentação e resultantes de mudança de residência.

4 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência definitiva de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com 10 dias de antecedência.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.^a

Noção de retribuição

1 — A retribuição mensal integra o que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem o direito de receber como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal engloba a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e o complemento de retribuição pela prestação de trabalho em regime de turnos.

3 — Considera-se retribuição mínima as constantes do anexo III do presente contrato.

4 — Considera-se retribuição base a retribuição mínima efectivamente paga por cada empregador quando superior aos valores da tabela.

5 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer outra prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 38.^a

Retribuição horária

O valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rb \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rb* é o valor da remuneração base e *n*, o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Documento a entregar ao trabalhador no acto do pagamento

No acto do pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;

b) Número de inscrição na segurança social do trabalhador;

c) Período a que respeita a retribuição, descriminando a retribuição base e demais prestações;

d) Indicação do montante ilíquido e de todos os descontos e deduções efectuados, bem como o montante líquido a receber;

e) Identificação da Companhia Seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

Cláusula 40.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito, enquanto se mantiverem classificados nas profissões a que correspondam essas funções, a um abono mensal para falhas de 5 % sobre a retribuição mínima estipulada para o nível VII.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, por pe-

ríodos iguais ou superiores a 15 dias, o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, sendo contudo proporcional ao tempo de serviço efectivo prestado no ano a que se reporta.

2 — Para efeitos no disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, parto, de licença parental exclusiva e obrigatória do pai e ainda pelo crédito de horas de membro da direcção de associação sindical.

3 — No caso de faltas motivadas por doença subsidiada até 30 dias por ano, o empregador pagará ao trabalhador o complemento da prestação compensatória paga a título de subsídio de Natal pela segurança social.

4 — Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período compreendido entre 1 de Novembro do ano anterior e 31 de Outubro do ano do respectivo processamento.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 42.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de €5,08, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

2 — Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

5 — Para efeitos dos n.ºs 1, 2 e 9, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencionado nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6 — Os trabalhadores a tempo parcial, têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior cinco horas, ou sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

7 — As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação não implicam perda do subsídio de refeição.

8 — Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9 — Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10 — As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 43.^a

Utilização de viatura própria

Aos trabalhadores que, mediante acordo prévio, se desloquem em viatura própria ao serviço da empresa, será pago por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica do preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo 98:

- Automóveis ligeiros — 20 %;
- Motociclos — 10 %;
- Bicicletas motorizadas — 8 %.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 44.^a

Descanso semanal

1 — Em princípio, o dia de descanso semanal será ao Domingo, sendo o Sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a, o descanso semanal poderá não coincidir com o sábado e o domingo, nas seguintes situações:

- a) Aos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Ao pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Aos guardas e porteiros;
- d) Aos trabalhadores que exerçam actividade em exposições e feiras;
- e) Aos trabalhadores que exerçam a actividade de vendedores e promotores de vendas.
- f) Trabalhadores em regime de turnos.

3 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal e o descanso semanal complementar nos mesmos dias.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos será assegurado, no mínimo de seis em seis semanas, o descanso semanal coincidente com o Sábado e o Domingo.

Cláusula 45.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-á também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado da capital do distrito.

4 — Nas empresas com locais de trabalho dispersos por mais de um concelho, poderá a empresa, caso exista acordo entre esta e a maioria dos trabalhadores de cada local de trabalho, adoptar genericamente o feriado municipal da localidade em que se situa a respectiva sede.

Cláusula 46.^a

Véspera de Natal

A véspera de Natal (24 de Dezembro) será dia de não prestação de trabalho para todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 47.^a

Faltas

1 — Para além das faltas justificadas previstas na lei, consideram-se ainda como faltas justificadas e sem perda de retribuição as originadas pela necessidade de dádova de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

2 — Sem prejuízo dos efeitos disciplinares, tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

Cláusula 48.^a

Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo se existirem motivos atendíveis que impeçam a comparência do trabalhador no prazo considerado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 49.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias de faltas;

a) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias de faltas;

b) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias de faltas.

3 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — Somente as ausências ao serviço motivadas pelo gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção da gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adopção e licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, bem como as faltas dadas por trabalhadores legalmente eleitos para as estruturas de representação colectiva ou representação nos domínios da segurança e saúde no trabalho, não afectam o aumento da duração do período anual de férias previsto no n.º 2.

5 — Para efeitos da aquisição do bónus de férias previsto no n.º 2 só será considerada a assiduidade registada no ano civil subsequente ao ano da admissão, exceptuando as admissões ocorridas no dia 1 de Janeiro.

6 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

10 — Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, sobre o direito a férias, aplica-se a legislação em vigor.

11 — Aos efeitos da cessação do contrato de trabalho, sobre o direito a férias, aplica-se a legislação em vigor.

12 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, será atribuído um período de férias proporcional ao da duração do vínculo.

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

14 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 50.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo cabe ao empregador marcar as férias, podendo fazê-lo entre o período que decorre entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Tratando-se de pequenas, médias e grandes empresas, metade do período anual de férias poderá ser marcado unilateralmente pelo empregador fora do período previsto no número anterior.

4 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

Cláusula 51.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, ou no caso da sua não existência, com a aceitação maioritária dos trabalhadores abrangidos;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

d) Durante as férias escolares do Natal, não podendo exceder cinco dias úteis consecutivos.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento, não prejudica o gozo efectivo do período efectivo de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 52.^a

Cumulação de férias

Para além das situações previstas na legislação aplicável, terão ainda o direito de acumular férias de dois anos, os trabalhadores estrangeiros que pretendam gozá-las no país de origem.

Cláusula 53.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição mensal que será pago antes do início de um período mínimo de 15 dias úteis consecutivos de férias e proporcionalmente no caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário.

3 — O acréscimo da duração do período de férias referido no n.º 2 da cláusula 48.^a não releva, em caso algum, para o cálculo do montante do subsídio de férias.

4 — A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 54.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado para a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, nas obras a cargo do empregador, incluindo os respectivos projectos e propostas bem como outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, sem prejuízo de outras situações previstas na lei ou em contrato de trabalho.

2 — É admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses nos casos referidos no número anterior.

3 — Desde que o contrato seja justificado ao abrigo do n.º 1 da presente cláusula, podem ser celebrados contratos a termo certo, tendo em vista o desempenho da actividade do trabalhador em diversas obras a cargo do empregador, desde que o trabalhador em causa permaneça em cada obra por períodos que não ultrapassem oito meses consecutivos, sem necessidade de estabelecer relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, e bem assim sem necessidade de identificação concreta das obras.

Cláusula 55.^a

Formalidades

1 — Para além das formalidades expressas na cláusula 3.^a deve constar do contrato a indicação do motivo justificativo da aposição do termo com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, com excepção do previsto no n.º 3 da cláusula anterior.

2 — Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo as partes poderão definir que o local de trabalho é não fixo.

3 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes a referência exigida no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 56.^a

Período experimental

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 57.^a

Duração e renovação dos contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder três anos, excepto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho.

2 — O contrato a termo incerto não pode ter duração superior a seis anos.

3 — A renovação de contrato de trabalho a termo certo, está sujeita à verificação dos fundamentos que justificaram a sua celebração, bem como à forma escrita no caso de as partes estipularem prazo diferente do inicial ou renovado, considerando-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 58.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede

nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize para o mesmo posto de trabalho ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato incluindo as suas renovações.

2 — Para além das situações previstas na lei, não é aplicável o princípio previsto no número anterior nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;

b) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de três anos, no caso de sucessivos contratos a termo certo ou a termo certo e incerto, ou o período de seis anos, no caso de sucessivos contratos a termo incerto.

Cláusula 59.^a

Caducidade do contrato a termo certo

O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique por forma escrita, com a antecedência mínima de, respectivamente, 15 ou 8 dias consecutivos a vontade de o fazer cessar.

Cláusula 60.^a

Compensação por caducidade de contrato a termo

A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 61.^a

Comunicação

1 — Nos termos da lei, o empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento e a cessação dos contratos a termo.

2 — O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Protecção da parentalidade

Cláusula 62.^a

O empregador deve dar cumprimento ao regime de protecção da parentalidade nos termos e condições previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Trabalho de estrangeiros ou apátridas

Cláusula 63.^a

Condições prévias de contratação

A celebração de contrato de trabalho com cidadão estrangeiro ou apátrida só é admissível se o mesmo for titular de documento comprovativo do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada, permanência ou residência em Portugal, sem prejuízo de outros requisitos legais aplicáveis, nomeadamente no que se refere à forma e conteúdo do contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a

Formalidades

1 — Para além dos elementos previstos na cláusula 3.^a, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro ou apátrida, está sujeito à forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) A actividade do empregador;
- d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação da actividade.

2 — Em anexo ao contrato deve ainda constar a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos ao outro exemplar.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional, sem prejuízo do cumprimento das regras do ingresso e permanência de estrangeiros em Portugal.

Cláusula 65.^a

Comunicação da celebração e cessação dos contratos

1 — O empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho, na forma legalmente prevista:

- a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;
- b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 66.^a

Princípios gerais

1 — O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral bem como a sua educação e formação, respeitando a legislação em vigor relativa às actividades, processos e condições de trabalho condicionados e proibidos a menores.

2 — O empregador deve avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho nos termos da lei aplicável.

Cláusula 67.^a

Celebração do contrato de trabalho

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, e concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado directamente com menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante a autorização escrita dos seus representantes legais.

Cláusula 68.^a

Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional, pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros novas oportunidades, excepto no caso em que o menor apenas preste trabalho durante as férias escolares;

b) No caso previsto no número anterior, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa ao trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no n.º 3 do artigo 90.º do Código do Trabalho.

2 — O empregador comunicará à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Cláusula 69.^a

Descanso diário

O horário de trabalho do menor deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

Cláusula 70.^a

Protecção da segurança e saúde do menor

Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

CAPÍTULO XI

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 71.^a

Trabalhador estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 — O trabalhador deve comparecer e participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

CAPÍTULO XIII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Indemnização por cessação do contrato de trabalho

1 — O montante da indemnização é de 30 dias de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade, sendo proporcional em caso de fracção de ano, nas seguintes situações de cessação contratual:

a) Resolução do contrato de trabalho, incluindo os celebrados a termo, por iniciativa do trabalhador com invo-

cação de justa causa, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;

b) Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com invocação de prejuízo sério nas situações de transferências definitivas do local de trabalho, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;

c) Despedimento declarado ilícito;

d) Em caso de procedência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador.

2 — Nas situações previstas nas alíneas a), c) e d) do número anterior, o montante da indemnização não pode ser inferior a três meses da retribuição base.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Organização de serviços e obrigações gerais do empregador

1 — Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;

d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de protecção;

e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de emergência e de perigo grave e eminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de protecção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

3 — Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada duas vezes por ano e registada em livro próprio organizado pelo empregador;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

4 — Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respectivas actividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Obrigações gerais do trabalhador

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afectados pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e eminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 75.^a

Medidas de segurança e protecção

1 — No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas, durante as fases de projecto e planeamento, tendo em vista a integração de medidas de prevenção por forma a otimizar os índices de segurança nas fases de execução e exploração.

3 — Avaliar e controlar os riscos remanescentes das medidas implementadas de acordo com o número anterior e adoptar as medidas adequadas para prevenir tais riscos.

4 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva face à individual e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução dos trabalhos, excepto nos casos de impossibilidade técnica.

5 — O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de protecção deve ser garantido mediante controlo periódico.

6 — Nos trabalhos que envolvam riscos especiais dever-se-á proporcionar informação e formação específica bem como adoptar os respectivos procedimentos de segurança.

Cláusula 76.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei em vigor aplicável.

2 — Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 51 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 51 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

Cláusula 77.^a

Prevenção e controlo de alcoolémia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e trabalhos em valas.

2 — Considera-se estar sob o efeito do álcool, o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolémia prevista naquele código.

4 — O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolémia, deverá ser precedido de acções de informação

e sensibilização organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

5 — O controlo de alcoolémia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, ambos com formação adequada, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste, o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 — A realização do teste de alcoolémia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 g/l.

9 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 g/l, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

10 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

11 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12 — As partes outorgantes constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por oito membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, quatro em representação de cada uma das partes.

13 — Sempre que as empresas desenvolvam acções de prevenção e controlo de alcoolémia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

CAPÍTULO XV

Igualdade de tratamento e não discriminação

Cláusula 78.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade

de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO XVI

Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cláusula 79.^a

Utilização de ferramentas

1 — O empregador obriga-se a colocar à disposição dos trabalhadores as ferramentas indispensáveis ao exercício das respectivas funções.

2 — O trabalhador obriga-se a manter em bom estado de conservação a ferramenta que lhe foi atribuída, respeitando os prazos de durabilidade estabelecidos pela empresa, sendo que qualquer dano que não resulte da normal utilização da mesma, ou perda, será da sua responsabilidade.

Cláusula 80.^a

Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 81.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de oito membros, quatro em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar casos omissos e alterar matéria vigente, nos termos da declaração relativa à comissão paritária, publicada juntamente ao presente CCT.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

a) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação nos prazos seguintes:

— Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos imediatamente após o seu acordo;

— Matéria relativa à alteração de matéria vigente — juntamente com o próximo CCT (revisão geral).

b) Essas resoluções, uma vez publicadas, terão efeito a partir de:

— Matéria interpretativa — desde a data de entrada em vigor do presente CCT;

— Matéria integradora — no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação

— Matéria relativa à alteração de matéria vigente — na data da entrada em vigor do CCT (revisão geral).

Cláusula 82.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de Abril de 2005 e sucessivas alterações, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Cláusula 83.^a

Disposição transitória

Os sindicatos e associações de empregadores decidem criar uma comissão técnica paritária para estudos e definições do enquadramento de funções, a qual, no prazo de seis meses a contar da data da publicação da presente convenção, deverá elaborar texto definitivo a ser incluído na próxima revisão.

TÍTULO II

Condições específicas de admissão e carreira profissional

ANEXO I

Condições específicas de admissão

CAPÍTULO XVIII

Condições específicas de admissão

SECÇÃO I

Cobreadores

Cláusula 87.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional de cobrador só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

a) Terem a idade mínima de 18 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

2 — As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis;

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de cobrador;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de cobrador;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa, que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como cobreadores.

Cláusula 88.^a

Categorias profissionais e acesso

1 — Os cobreadores serão distribuídos pelas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a

2 — Os cobreadores de 2.^a classe serão obrigatoriamente promovidos à 1.^a classe após 5 anos de serviço efectivo na categoria.

Cláusula 89.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos cobreadores será de 90 dias.

SECÇÃO II

Comércio

Cláusula 90.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — Como praticantes só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

3 — As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores a que se refere esta secção são a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

4 — As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis:

a) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões previstas no anexo II;

b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém;

Cláusula 91.^a

Acesso

1 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 — Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem 2 anos ao serviço efectivo ou 18 anos de idade.

3 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete 2 anos de serviço efectivo ou 18 anos de idade.

4 — Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem 3 anos de serviço efectivo na categoria.

5 — O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver prestado um ano de serviço efectivo na categoria de praticante.

6 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completarem 4 anos de serviço efectivo em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 92.^a

Densidades

1 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado ou de um chefe de secção sempre que o número de caixeiros e praticantes de caixeiro no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2 — Os profissionais caixeiros serão classificados segundo o quadro de densidades constante do anexo IV.

Cláusula 93.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental será de:

— 120 dias para a categoria de vendedor, e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro

— 90 dias, para as restantes categorias profissionais.

SECÇÃO III

Construção civil e obras públicas

Cláusula 94.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

b) 16 anos para todas as outras categorias;

2 — Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de produção, os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

3 — Só podem ser admitidos como técnico de obra estagiário ou técnico de obra, os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às desta profissão.

4 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

Cláusula 95.^a

Estágio

1 — O período de estágio do técnico de obra é de 3 anos, findo o qual será promovido a técnico de obra (grau I).

2 — O técnico de obra de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

3 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

4 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 96.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, respectivamente.

3 — Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade ingressam imediata e respectivamente nos 1.º, 2.º, 3.º anos de aprendizagem.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

5 — Deverão igualmente ser tidos em conta, para os efeitos do n.º 2, os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou análogas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 97.^a

Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Assentador de tacos;
- b) Armador de ferro;
- c) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos;
- d) Canteiro;
- e) Carpinteiro de limpos;
- f) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- g) Cimenteiro;
- h) Estucador;
- i) Fingidor;
- j) Ladrihador ou azulejador;
- l) Montador de andaimes;
- m) Montador de material de fibrocimento;
- n) Marmoritador;
- o) Pedreiro;
- p) Pintor;
- q) Pintor decorador;
- r) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

Cláusula 98.^a**Praticantes**

1 — Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

2 — Os praticantes de apontador terão 1 ou 2 anos de prática, consoante tenham sido admitidos com idade igual ou superior a 18 anos ou com menos de 18 anos.

3 — Os praticantes não poderão permanecer mais de dois ou três anos nesse escalão consoante as profissões indicadas na cláusula seguinte.

Cláusula 99.^a**Profissões com prática**

1 — Haverá dois anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Ajustador montador de aparelhagem de elevação;
- b) Apontador;
- c) Assentador de aglomerados de cortiça;
- d) Assentador de revestimentos;
- e) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível I e nível II;
- f) Enformador de pré-fabricados;
- g) Entivador;
- h) Espalhador de betuminosos;
- i) Impermeabilizador;
- j) Marteleiro;
- l) Mineiro;
- m) Montador de caixilharias;
- n) Montador de elementos pré-fabricados;
- o) Montador de estores;
- p) Montador de pré-esforçados;
- q) Sondador;
- r) Vulcanizador.

2 — Haverá três anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Caboquero ou montante;
- b) Calceteiro;
- c) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível III;
- d) Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas;
- e) Montador de casas pré-fabricadas;
- f) Montador de cofragens;
- g) Tractorista.

Cláusula 100.^a**Pré-oficialato**

1 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 96.^a completado que seja o respectivo período de aprendizagem ingressam na categoria de pré-oficial.

2 — A duração do pré-oficialato não poderá ultrapassar quatro, três ou dois anos consoante os trabalhadores já possuam um, dois ou três anos de aprendizagem, respectivamente.

Cláusula 101.^a**Formação profissional**

A conjugação dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato consignados nas cláusulas anteriores será encurtada em dois anos desde que os trabalhadores frequentem com aproveitamento curso da respectiva especialidade em centro protocolar da indústria da construção civil e obras públicas ou outros do mesmo nível que oficialmente venham a ser criados.

Cláusula 102.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais de um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos de idade, tiverem passado a serventes.

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os trabalhadores com a categoria de chefe de equipa logo que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a arvorados, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão de trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 103.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental para os trabalhadores da construção civil terá a seguinte duração:

- 90 dias, para auxiliares menores, aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a e 2.^a ou equiparados;
- 180 dias, para as categorias superiores.

SECÇÃO IV

Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis

Cláusula 104.^a**Condições especiais de admissão**

1 — Só podem ser admitidos como agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis, os trabalhadores habilitados com o curso de construtor civil.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis portadores da respectiva carteira profissional.

Cláusula 105.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO V

Electricistas

Cláusula 106.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Terão preferência na admissão como aprendizes e ajudantes os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, os cursos de electricidade das escolas técnicas.

3 — Terão preferência na admissão na categoria de pré-oficial e em categorias superiores os trabalhadores que tenham completado com aproveitamento um dos cursos referidos no n.º 2 da cláusula 108.^a deste contrato.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as empresas só poderão admitir trabalhadores electricistas portadores de respectiva carteira profissional devidamente legalizada e actualizada nos averbamentos, salvo no início da aprendizagem.

Cláusula 107.^a

Aprendizagem

A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 108.^a

Promoções e acessos

1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de serviço efectivo na profissão.

2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos de serviço efectivo naquela ou, desde que tenham completado um dos seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem 2 anos de serviço naquela categoria, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, nos moldes previstos na cláusula seguinte.

5 — Os pré-oficiais do 2.º ano que ao longo da sua carreira não tenham adquirido conhecimentos técnicos que lhes permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista, poderão requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

6 — Os auxiliares técnicos poderão, ao fim de 2 anos na categoria, requerer a sua passagem a oficial electricista. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

7 — Os auxiliares de montagem poderão, após 5 anos de efectivo desempenho na função, requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

8 — Os profissionais electricistas, com escolaridade mínima de 9 anos ou formação profissional ou escolar equivalente, poderão progredir na carreira profissional ascendendo à categoria de técnico operacional, grau I, a seu pedido mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

9 — O técnico operacional — grau I — terá acesso a técnico operacional — grau II — ao fim de 4 anos, ou de 3 anos, caso esteja habilitado com um dos cursos técnicos equivalente ao nível do 12.º ano de escolaridade.

10 — O técnico operacional bem como todos os profissionais electricistas terão acesso à categoria de assistente técnico, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 109.^a

Exames

1 — Os exames previstos na cláusula anterior versam matérias práticas e teóricas consignadas em programas a elaborar e divulgados previamente.

2 — A prestação do exame poderá ser dispensada caso o empregador reconheça e ateste a aptidão do trabalhador para o desempenho de funções inerentes a categorias superiores.

3 — Compete ao empregador, nos 15 dias subsequentes à recepção do requerimento para exame, informar a comissão paritária prevista na cláusula 84.^a

4 — A comissão paritária, no prazo de 15 dias, comunicará o requerimento à comissão de exame já constituída ou que nomeará nesse mesmo prazo e da qual farão parte um representante das associações sindicais; um representante das associações de empregadores; um terceiro elemento escolhido por ambas as partes.

5 — Competirá à comissão de exame estruturar os programas em que posteriormente se irá basear, para elaboração das provas teóricas, assim como para a indicação do trabalho prático a realizar.

6 — Os exames realizar-se-ão no prazo de 30 dias, de preferência no local de trabalho, ou caso se mostre aconselhável nos centros de formação profissional da indústria.

7 — A aprovação no exame determina a promoção à categoria superior, com efeitos a partir da data da apresentação do requerimento para exame.

8 — A não aprovação no exame determina a impossibilidade de requerer novo exame antes de decorrido um ano sobre a data de realização das provas. A promoção à categoria superior resultante da aprovação neste último exame terá efeitos a partir da data em que o mesmo for requerido.

Cláusula 110.^a**Densidades**

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 111.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos electricistas terá a seguinte duração:

- 90 dias, para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais, auxiliares técnicos e oficiais;
- 180 dias, para as categorias superiores.

Cláusula 112.^a**Graus profissionais**

Os trabalhadores a que se refere a presente secção serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

a) Assistente técnico:

Grau II;

Grau I;

b) Técnico operacional:

Grau II;

Grau I;

c) Encarregado — categoria única;

d) Chefe de equipa — categoria única;

e) Oficial principal — categoria única;

f) Oficial — categoria única;

g) Auxiliar técnico — categoria única;

h) Pré-oficial:

Do 2.º ano;

Do 1.º ano;

i) Ajudante:

Do 2.º ano;

Do 1.º ano;

j) Aprendiz:

Do 3.º ano;

Do 2.º ano;

Do 1.º ano;

l) Auxiliar de montagens — categoria única.

Cláusula 113.^a**Garantia especial de segurança**

Sempre que no exercício da sua profissão, o trabalhador electricista corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 114.^a**Carteiras profissionais**

1 — Para o exercício da profissão de electricista nos graus profissionais definidos na cláusula 112.^a é necessário certificado profissional.

2 — Os certificados profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas, na qual conste um dos graus profissionais definidos na cláusula 112.^a

Cláusula 115.^a**Especialidade da carteira profissional**

1 — *Electricista bobinador.* — É o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinagem de aparelhos eléctricos de corrente contínua e alternada, de baixa e alta tensão, mono e trifásicos, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como geradores transformadores, motores e outros aparelhos eléctricos bobinados, efectua os isolamentos necessários, as ligações e protecções de enrolamentos, monta escovas, colectores ou anéis colectores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de detecção e medida; interpreta esquemas de bobinagem e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

2 — *Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos eléctricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, protecção e segurança de aparelhos eléctricos, tais como queimadores, electrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos e outros; determina as posições, coloca os condutores, efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos de detecção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

3 — *Montador-reparador de elevadores.* — É o trabalhador que instala, conserva, repara, regula e ensaia circuitos eléctricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de protecção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esquemas eléctricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Elevadores Eléctricos.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

4 — *Montador de instalações eléctricas de alta e baixa tensão.* — É o trabalhador que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos eléctricos de AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas eléctricas estáticas e móveis, aparelhagem de comando,

detecção, protecção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efectua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos eléctricos utilizando aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações eléctricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os regulamentos de segurança aplicáveis à especialidade.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

5 — Montador de instalações eléctricas de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos industriais, comerciais, particulares ou em outros locais de utilização, tais como circuitos de força motriz, aquecimentos, de iluminação, de sinalização, de sonorização, de antenas e outros; determina a posição de órgãos eléctricos, tais como portinholas, caixas de coluna, tubos ou calhas, quadros, caixas de derivação e ligação e de aparelhos eléctricos, tais como contadores, disjuntores, contactores, interruptores, tomadas e outros; coloca os condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida e interpretação de esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

6 — Montador-reparador de instalações eléctricas de alta tensão. — É o trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica de alta tensão em fábrica, oficina, ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, pára-raios, barramentos isoladores e respectivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua protecção e isolamento; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida; interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e Seccionamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

7 — Montador de redes AT/BT e telecomunicações. — É o trabalhador que monta, regula, conserva, repara, ensaia e vigia redes aéreas ou subterrâneas de transporte e distribuição de energia eléctrica de alta e baixa tensão, bem como redes de telecomunicações; erige e estabiliza postes, torres e outros suportes de linhas eléctricas; executa a montagem de caixas de derivação, junção ou terminais de cabos em valas, pórticos ou subestações, monta diversa aparelhagem, tal como isoladores, pára-raios, separadores, fusíveis, amortecedores; sonda as instalações e traçados das redes para verificação do estado de conservação do material; orienta a limpeza da faixa de protecção das linhas, podendo por vezes decotar ramos de árvores ou eliminar quaisquer outros objectos que possam interferir com o traçado; guia frequentemente a sua actividade por

esquemas de traçados e utiliza aparelhos de medida para detecção de avarias.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

8 — Instrumentista (montador-reparador de instrumentos de medida e controlo industrial). — É o trabalhador que detecta e repara avarias em circuitos eléctricos, electrónicos, pneumáticos e hidráulicos, com desmontagem, reparação e montagem de aparelhos de regulação, controlo, medida, protecção, manobra, sinalização, alarme, vigilância ou outros; realiza ensaios de equipamentos em serviço ou no laboratório com verificação das respectivas características, seu funcionamento normal e procede à sua aferição se necessário, interpreta incidentes de exploração; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados, interpreta gráficos, tabelas, esquemas e desenhos necessários ao exercício da função.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

SECÇÃO VI

Enfermeiros

Cláusula 116.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais de enfermagem só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carteira profissional.

Cláusula 117.^a

Densidades

Existirá um enfermeiro-coordenador sempre que existam mais de três trabalhadores de enfermagem no mesmo local de trabalho.

Cláusula 118.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos trabalhadores de enfermagem terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO VII

Escritório

Cláusula 119.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- Terem a idade mínima de 17 anos;
- Possuírem o 12.º ano de escolaridade, excepto o disposto nas alíneas seguintes;
- Contabilista — curso adequado do ensino superior;
- Técnico oficial de contas — inscrição na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

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

a) Aos trabalhadores que exercendo as funções transitam de empresa, abrangida pela convenção;

b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como trabalhadores de escritório.

Cláusula 120.^a

Acessos e promoções

1 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos, para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade e dois anos, para os admitidos com a idade igual ou superior a 18 anos.

2 — Os escriturários de 3.^a e 2.^a classes serão promovidos à classe superior logo que completem 3 anos de serviço na classe e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os operadores de computador de I e II serão promovidos ao grau superior logo que completem 3 anos de serviço no respectivo grau, e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — Os técnicos administrativos de grau I serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respectivo grau e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — Para efeitos de promoção dos profissionais referidos no número anterior será contado o tempo já prestado na categoria profissional.

6 — No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números 3 e 4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

7 — A promoção dos profissionais referidos nas alíneas c) e d), do n.º 1 da cláusula anterior, rege-se nos mesmos termos da cláusula 168.^a

Cláusula 121.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental para os trabalhadores de escritório terá a seguinte duração:

- 90 dias para estagiários, escriturários ou equiparados;
- 120 dias para técnico administrativo, técnico de contabilidade, subchefe de secção e categorias superiores;
- 240 dias para técnico oficial de contas.

SECÇÃO VIII

Fogueiros

Cláusula 122.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional prevista na presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir trabalhadores fogueiros portadores da respectiva carteira profissional.

Cláusula 123.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos fogueiros terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO IX

Garagens

Cláusula 124.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais previstas na presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do n.º 2, da cláusula 3.^a

Cláusula 125.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO X

Hotelaria

Cláusula 126.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem carteira profissional ou, caso a não possuam e seja obrigatória para o exercício da respectiva profissão, possuírem as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Cláusula 127.^a

Preferência de admissão

Em igualdade de condições têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Cláusula 128.^a

Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo; porém, se o período de aprendizagem findar antes de o trabalhador ter completado 18 anos de idade, será prolongado até essa data.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão.

3 — Seja qual for a idade no momento de admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos.

4 — Não haverá aprendizagem para as categorias de roupeiro, lavador e empregado de refeitório, sem prejuízo do disposto no antecedente n.º 1.

5 — O aprendiz só poderá mudar de profissão para que foi contratado por comum acordo das partes.

6 — Para o cômputo dos períodos de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratam nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 129.^a

Estágio

1 — O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os profissionais com um curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2 — Logo que concluído o período de aprendizagem o trabalhador passará automaticamente à categoria de estagiário nas funções de cozinheiro, despenseiro e empregado de balcão.

3 — Para o cômputo dos períodos de estágio serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratam nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 130.^a

Título profissional

1 — O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, quando obrigatórios para o exercício da profissão.

Cláusula 131.^a

Densidades

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só pode haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

2 — Caso exista secção de despesa, o seu trabalho deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior à de despenseiro.

Cláusula 132.^a

Quadro de densidades

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. ^a	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	—	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	1	2	3	3	4	4	4	6	5

Nota. — Havendo mais de 10 cozinheiros, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas neste quadro.

Cláusula 133.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

Para a categoria de encarregado de refeitório, ecónomo e para a função de cozinheiro responsável pela confecção o período experimental é de 180 dias, sendo de 90 dias para as restantes categorias profissionais.

Cláusula 134.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

De 1.^a;

De 2.^a;

De 3.^a;

Estagiário;

Aprendiz;

Despenseiro e empregado de balcão e ecónomo:

Categoria única;

Estagiário;

Aprendiz;

Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro — categoria única.

Cláusula 135.^a

Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação, cujo valor não é dedutível do salário.

2 — O direito à alimentação fica salvaguardado e consignado nos precisos termos em que actualmente está consagrado para os trabalhadores de hotelaria ao serviço da indústria de construção civil e obras públicas.

SECÇÃO XI

Madeiras

Cláusula 136.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;

b) 16 anos para todas as outras categorias.

2 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

Cláusula 137.^a**Estágio**

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 138.^a**Aprendizagem**

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, o aprendiz será promovido a praticante.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, serão tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 139.^a**Tirocínio**

1 — O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 144.^a, findo o qual será promovido a pré-oficial.

2 — Igualmente para efeitos do disposto no n.º 1, contar-se-á o tempo de tirocínio na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o praticante, sendo a prova desse tempo de tirocínio, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

3 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no n.º 4 da cláusula 138.^a e para os admitidos em profissões que não exijam aprendizagem.

Cláusula 140.^a**Densidades**

Não poderá haver mais de metade de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das profissões para as quais se prevê a aprendizagem.

Cláusula 141.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos, findos os quais serão promovidos a pré-oficiais.

2 — Os trabalhadores com a categoria de pré-oficial que completarem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a ofi-

cial de 2.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

Cláusula 142.^a**Categorias profissionais**

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Encarregados — categoria única;
- b) Oficiais de 1.^a, de 2.^a, pré-oficial, praticante e aprendiz.

Cláusula 143.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental para os trabalhadores de madeiras terá a seguinte duração:

- 90 dias, para aprendizes, praticantes, pré-oficiais e oficiais de 1.^a e 2.^a;
- 180 dias, para encarregados.

Cláusula 144.^a**Período de prática de seis meses**

As categorias profissionais de embalador e operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina admitem apenas um período de prática de seis meses.

SECÇÃO XII**Mármore****Cláusula 145.^a****Quadros e acessos**

1 — A aprendizagem só existe para as categorias profissionais de canteiro, polidor manual e polidor maquinista.

2 — A aprendizagem terá a duração de três anos para a categoria de canteiro e de dois anos para as de polidor manual e polidor maquinista.

Cláusula 146.^a**Categorias profissionais**

Dividem-se em duas categorias (1.^a e 2.^a) os trabalhadores das profissões definidas no anexo II, com excepção das de britador/operador de britaria, canteiro, canteiro-assentador, carregador de fogo, seleccionador e serrador.

Cláusula 147.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 90 dias para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a, 2.^a ou equiparados;
- 180 dias para categorias superiores.

Cláusula 148.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completarem quatro anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os trabalhadores com a categoria de praticante de britador/operador de britadeira ascenderão à categoria respectiva ao fim de dois anos de prática, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

SECÇÃO XIII**Metalúrgicos****Cláusula 149.^a****Condições específicas de admissão**

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a e de idade não inferior a:

- a) 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- b) 16 anos, para todas as outras categorias.

2 — Serão directamente admitidos na categoria imediatamente superior a aprendiz:

- a) Os trabalhadores com os cursos de escolas técnicas ou outros equivalentes oficialmente reconhecidos;
- b) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que possuam cursos de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

3 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

4 — Só podem ser admitidos como técnico de gás, os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

5 — Só podem ser admitidos como instalador de redes de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 9.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

6 — Só podem ser admitidos como técnico de refrigeração e climatização os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade.

Cláusula 150.^a**Aprendizagem**

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional, com a categoria de oficial, de reconhecida capacidade técnica e valor moral, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, os aprendizes serão promovidos à categoria imediatamente superior.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, deverão ser tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

5 — Igualmente para os efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

Cláusula 151.^a**Profissões sem aprendizagem**

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

- Agentes de métodos;
- Encarregado;
- Chefe de equipa.

Cláusula 152.^a**Estágio**

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 153.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos. Findos estes, transitarão para oficiais de 3.^a

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 3.^a ou de 2.^a que completarem, respectivamente, dois ou três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos à categoria imediata, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 154.^a**Densidades**

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 155.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

- 90 dias, para aprendizes e praticantes oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a ou equiparados;
- 180 dias, para categorias superiores.

SECÇÃO XIV**Porteiros, contínuos e paquetes****Cláusula 156.^a****Condições específicas de admissão**

Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior:

- a) 16 anos, para a categoria de paquete;
- b) 18 anos, para as restantes categorias.

Cláusula 157.^a**Acessos**

Os paquetes que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos.

Cláusula 158.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

A admissão na empresa dos trabalhadores previstos nesta secção será sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias.

SECÇÃO XV**Químicos****Cláusula 159.^a****Condições específicas de admissão**

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores a que se refere esta secção são:

a) Para a categoria de auxiliar de laboratório, a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

b) Para as categorias de analista principal, o curso completo das escolas industriais adequado às funções a desempenhar.

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados numa das categorias constantes do anexo II para os trabalhadores químicos.

Cláusula 160.^a**Estágio**

1 — Na categoria de auxiliar de laboratório a duração máxima do estágio é de um ano.

2 — Na categoria de analista a duração máxima do estágio é de dois anos.

Cláusula 161.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os trabalhadores com a categoria de analista de 2.^a que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a analistas de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 162.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

- a) 90 dias, para o auxiliar de laboratório e analistas;
- b) 120 dias, para o analista principal.

Cláusula 163.^a**Graus profissionais**

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal — classe única;
Analista:

- 1.^a classe;
- 2.^a classe;
- Estagiário;

Auxiliar de laboratório — estagiário.

SECÇÃO XVI**Rodoviários****Cláusula 164.^a****Condições específicas de admissão**

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes à categoria de motorista são:

- a) Possuírem as habilitações exigidas por lei;
- b) Possuírem a carta de condução.

Cláusula 165.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos motoristas terá a duração de 90 ou 120 dias, tratando-se respectivamente de motorista de ligeiros ou de pesados.

SECÇÃO XVII

Técnicos

Cláusula 166.^a**Condições de admissão**

1 — Só podem ser admitidos como técnicos os trabalhadores habilitados com curso superior respectivo, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras, bem como, nos casos em que o exercício da actividade se processe a coberto de um título profissional, sejam possuidores do respectivo título, emitido segundo a legislação em vigor.

2 — No caso de técnicos possuidores de diplomas passados por escolas estrangeiras, os mesmos terão de ser oficialmente reconhecidos nos termos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 167.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos técnicos terá a duração de 180 dias, salvo para o pessoal de direcção ou chefia e quadros superiores, que será de 240 dias.

Cláusula 168.^a**Graus profissionais**

1 — Os profissionais referidos nesta secção distribuem-se por três graus, em que o primeiro será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelos vencimentos (o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A).

2 — Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B.

3 — Os graus I-A e I-B podem ser considerados período de estágio em complemento da formação académica.

SECÇÃO XVIII

Técnicos de desenho

Cláusula 169.^a**Condições específicas de admissão**

1 — Grupo A — técnicos de desenho: podem ser admitidos para as categorias de técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso do ensino secundário — 12.º ano (Mecanotecnica; Electrotecnia; Radiotecnica/Electrónica; Construção Civil; Equipamento e Interiores/Decoração; Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura; Artes Gráficas), que ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após 12 meses de tirocínio;

b) Cursos de formação profissional que confira o nível III-UE ou curso tecnológico — 12.º ano, de formação adequada, ou curso técnico da via profissionalizante/via técnico-profissional — 12.º ano ou cursos das escolas profissionais (nível III-UE), nomeadamente: Desenhador de Construção Civil, Desenhador de Construções Mecânicas, Desenhador Electrotécnico, Medidor Orçamentista, Técnico de equipamento, Técnico de Design Cerâmico/Metais, Técnico de Obras/Edificações e Obras, que ingressam numa das categorias respectivas após 12 meses de tirocínio grupo VII.

2 — Grupo B — operador-arquivista: para a profissão deste grupo, deverá ser dada prioridade a trabalhadores de outras actividades profissionais já ao serviço da empresa que reúnam condições, nomeadamente ter a idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

3 — As habilitações referidas nos pontos anteriores não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;

b) Aos trabalhadores a que já tenha sido atribuída fora da empresa uma das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 170.^a**Acessos**

1 — O período máximo de tirocínio é o indicado na alínea a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Nas categorias com dois graus, os profissionais no grau I terão acesso ao grau II, após pelo menos um ano de permanência naquele grau, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho da função, e ou por aquisição de formação profissional, ou por proposta da empresa.

Cláusula 171.^a**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

— 90 dias, para operadores-arquivistas, tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;

— 180 dias, para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projectistas.

Cláusula 172.^a**Outras disposições**

A actividade profissional do grupo A — técnicos de desenho — é identificada no âmbito dos seguintes ramos de actividade, subdividindo-se estes por especialidades:

a) Ramo de mecânica (mecânica, máquinas, equipamentos mecânicos, tubagens, estruturas metálicas, instrumentação e controlo, climatização). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologia mecânicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

b) Ramo de electrotecnia (electrotécnica e electrónica — equipamentos e instalações eléctricas, iluminação, telefones, sinalização e automatismos eléctricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias eléctricas e electrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

c) Ramo de construções, arquitectura e topografia (construções civis e industriais, estruturas de betão armado e cofragens, infra-estruturas, arquitectura e urbanismo, topografia, cartografia e geodesia). Aplicação em trabalhos de arquitectura e engenharia e tecnologia das construções, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, levantamentos, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

d) Ramo de artes e *design* (decoração, maquete, publicidade, desenho gráfico e de exposição). Aplicação em trabalhos decorativos, de maquete, de desenho de comunicação, gráfico e artístico.

SECÇÃO XIX

Telefonistas

Cláusula 173.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional de telefonista só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

2 — As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de telefonistas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de telefonistas;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como telefonistas.

Cláusula 174.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental de telefonista terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO XX

Técnicos de topografia

Cláusula 175.^a

Condições específicas de admissão

1 — Só podem ser admitidos como técnicos de topografia trabalhadores com a idade mínima de 18 anos, as habilitações e outras exigências previstas na cláusula seguinte.

2 — Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que à data da en-

trada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 176.^a

Requisitos para o exercício de funções

1 — *Porta-miras*. — Formação escolar mínima ao nível do 6.º ano do ensino básico ou equivalente. Responsabilidade por transporte de equipamento muito sensível.

2 — *Ajudante de fotogrametrista*. — Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente; visão estereoscópica adequada.

3 — *Fotogrametrista auxiliar*. — Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, dois anos como ajudante de fotogrametrista. Visão estereoscópica adequada.

4 — *Registador/medidor*. — Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de pelo menos, três anos como porta-miras. Responsabilidade por manuseamento e utilização de equipamento muito sensível.

5 — *Revisor fotogramétrico*. — Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, um ano na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

6 — *Técnico auxiliar de topografia*. — Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência profissional de, pelo menos, dois anos como registador/medidor. Responsabilidade por utilização e manuseamento de aparelhagem sensível.

7 — *Fotogrametrista*. — Formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente, todo o tipo de aparelhos restituídos utilizados na fotogrametria.

8 — *Topógrafo*. — Formação escolar mínima ao nível do 12.º ano da via de ensino ou via profissionalizante ou formação escolar de nível superior, com conhecimento de topografia. Curso de Cartografia Topografia do Serviço Cartográfico do Exército e antigos cursos de Topografia e Agrimensura, ministrados nas ex-colónias. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem de grande precisão, com utilização de diversos instrumentos ópticos e electrónicos.

9 — *Geómetra*. — Formação escolar específica de nível superior, nomeadamente dos Institutos Politécnicos, ou diplomados na mesma área pelo Serviço Cartográfico do Exército, bem como por outros organismos reconhecidos oficialmente, não sendo as referidas habilitações exigidas aos trabalhadores que desempenhem estas funções em 1 de Março de 1997.

Cláusula 177.^a

Promoções e acessos

1 — Os topógrafos distribuem-se por três graus.

2 — O grau 1 é considerado como estágio que terá a duração de três anos, excepto para os profissionais habilitados com o curso superior que será de dois anos, findo o qual será promovido a topógrafo de grau II.

3 — O topógrafo de grau II terá acesso ao grau III, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

4 — O topógrafo de grau III, desde que habilitado com curso superior, ou equiparado, terá acesso à categoria de Geómetra, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 178.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos técnicos de topografia terá a duração seguinte:

- 90 dias, para porta-miras, registador/medidor, ajudantes de fotogrametrista; técnico auxiliar de topografia, fotogrametristas auxiliares e revisores fotogramétricos;
- 180 dias, para fotogrametristas, topógrafos, geómetras, calculadores e cartógrafos.

SECÇÃO XXI

Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Cláusula 179.^a

Condições específicas de admissão

1 — Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho no sector da construção os trabalhadores que, cumulativamente, reúnam as seguintes condições:

a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:

— Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível V, que integre matéria específica do sector da construção e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

— Serem titulares de CAP (certificado de aptidão profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito;

b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:

— Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível III, que integre matéria específica do sector da construção e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

— Serem titulares de CAP (certificado de aptidão profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

Cláusula 180.^a

Acessos

1 — O período de estágio do técnico de segurança e higiene do trabalho é de um ano, findo o qual será promovido a técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I). Terá acesso ao grau II a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

2 — O técnico superior de segurança e higiene do trabalho, será admitido no grau I, considerado como período de estágio com a duração de um ano, em complemento da formação académica, findo o qual será promovido ao grau II. Terá acesso ao grau III a seu pedido e mediante

prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 181.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

1 — O período experimental dos técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho terá a duração de 180 dias, salvo quando ocuparem lugares de direcção ou chefia, que será de 240 dias.

2 — O período experimental do técnico de segurança e higiene do trabalho e do estagiário de técnico de segurança e higiene do trabalho é, respectivamente, de 180 e 90 dias.

SECÇÃO XXII

Profissões comuns

Cláusula 182.^a

Períodos experimentais/ profissões comuns Trabalhadores efectivos

Os períodos experimentais dos trabalhadores abrangidos por esta secção terão a seguinte duração:

- Auxiliar de limpeza e manipulação — 90 dias;
- Auxiliar de montagens — 90 dias;
- Chefe de departamento — 180 dias;
- Chefe de secção — 180 dias;
- Condutor manobrador de equipamentos industriais — 120 dias;
- Director de serviços — 240 dias;
- Guarda — 90 dias;
- Jardineiro — 90 dias;
- Recepcionista — 90 dias;
- Servente — 90 dias;
- Subchefe de secção — 120 dias.

SECÇÃO XXIII

Disposições comuns

Cláusula 183.^a

Exames

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo máximo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao Centro de Formação Profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

Cláusula 184.^a

Lugares de subdirecção ou subchefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direcção ou chefia, podem as

empresas criar internamente lugares de subdirecção ou subchefia.

ANEXO II

Definições de funções

A — Cobradores

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

B — Comércio

Ajudante de fiel de armazém — O trabalhador que coadjuva o Fiel de Armazém e o substitui em caso de impedimento.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

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

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, instrumentos e materiais do armazém.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

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

Inspector de venda. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores caixeiros-ajudantes e de praça; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospecção de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontre adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

a) **Viajante** — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) **Pracista** — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) **Caixeiro de mar** — quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

C — Construção civil e obras públicas

Afagador-encerador. — É o trabalhador que desbasta, afaga, betuma, dá cor, encera, enverniza e limpa pavimentos de madeira.

Ajustador-montador de aparelhagem de elevação. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas é especializado na ajustagem e montagem de gruas, guindastes, pontes rolantes, diferenciais outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

Apontador. — É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efectuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

Armador de ferro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e coloca as armaduras para betão armado a partir da leitura do respectivo desenho em estruturas de pequena dimensão.

Arvorado. — É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos de mais do que uma profissão comuns à actividade de construção civil, chefia e coordena em pequenas obras, várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na actividade em obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

Assentador de aglomerados de cortiça. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos de cortiça e seus derivados.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

Assentador de revestimentos. — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel, alcatifas, plásticos e equiparados.

Assentador de tacos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa betumilhas e assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Batedor de maço. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos de calçadas.

Cabouqueiro ou montante. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

Calceteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as ferramentas apropriadas para o efeito.

Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de vária natureza, tais como: caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento do molde.

Canteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

Capataz. — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

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

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

Carregador-catalogador. — É o trabalhador que predominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao

carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respectivas posições.

Chefe de equipa. — É o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia das oficinas da empresa.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Eventualmente pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas. — É o trabalhador que a partir da leitura de desenhos/plantas, determina os locais a pintar e procede à respectiva pré-marcação. Conduz e opera o equipamento accionando e regulando o mesmo, de modo a efectuar correctamente os trabalhos de sinalização horizontal de estradas ou pistas.

Controlador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros, realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e controla a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas a fim de se efectivarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de 1.ª — É o trabalhador que além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do sector, detém conhecimentos genéricos de actividades extra construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais. Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.ª, exerce o controlo de trabalhos a mais e a menos e controla a qualidade e quantidade das actividades próprias e de subempreiteiros.

Encarregado de 2.ª — É o trabalhador que possuindo conhecimentos de todas as tarefas comuns à actividade de construção civil, chefia uma frente de trabalho ou obra de pequena dimensão e reduzida complexidade técnica. No decurso da obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações bem como ao aprovisionamento da mesma. Responsabiliza-se pela organização de estaleiros de obra e pela gestão de equipamentos. Controla o fabrico de materiais em obra e a qualidade dos materiais de construção.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade. — É o trabalhador que mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos sobre actividades extra e comuns à actividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade, ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria pro-

fissional de encarregado de 1.ª, é responsável pelo planeamento, gestão e controlo de obras.

Enformador de pré-fabricados. — É o trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo as especificações técnicas recebidas.

Entivador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos, quer em céu aberto quer em galerias ou poços.

Espalhador de betuminosos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente rega ou espalha betuminosos.

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

Fingidor. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente imita com tintas madeira ou pedra.

Impermeabilizador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

Marmoritador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa revestimentos com marmoreite.

Marteleiro. — É o trabalhador que com carácter exclusivo manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

Mineiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Montador de andaimes. — É o trabalhador qualificado, capaz de efectuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios.

Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efectua trabalhos, a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de protecção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de protecção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes cantiléver, andaimes de tecto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação.

Coloca, fixa e retira revestimentos de protecção nos andaimes. Opera e efectua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

Montador de caixilharia. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas em madeira, alumínio ou PVC, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com excepção de pequenos acertos.

Montador de casas pré-fabricadas. — É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Montador de cofragens. — É o trabalhador que em obra efectua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e estandardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de elementos pré-fabricados. — É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumarem os vários elementos pré-fabricados com que erige, edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de estores. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede montagem de estores.

Montador de material de fibrocimento. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas directrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

Montador de pré-esforçados. — É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Oficial de vias-férreas. — É o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da actividade de construção e manutenção de infra-estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a protecção dos trabalhos. Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de «piloto de via interdita».

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior às exigíveis para o oficial de 1.ª, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Pintor decorador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

Sondador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente manobra sondas e faz recolha de amostras.

Técnico administrativo de produção. — É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos Apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência re-

cebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respectivas facturas; prepara e codifica elementos de *input* para tratamento informático; participa na conferência e análise de *outputs*, podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direcção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.) procedendo ao resgate dos respectivos depósitos, findos os trabalhos, efectua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente, casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respectivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa.

Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos Apontadores da obra ou estabelecimento.

Técnico de obra/conductor de obra. — É o trabalhador que identifica o projecto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases de construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação.

Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

Técnico de obra estagiário. — É o trabalhador que ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azularia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Tractorista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz e manobra todos os tractores.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Vibradorista. — É o trabalhador que predominantemente homogênea e compacta massas de betão fresco incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade pode auxiliar outros oficiais.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D — Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtores civis

Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil. — É o trabalhador que estuda, projecta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direcção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projectos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Grau I — é o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto a precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados.

Grau II — é o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Grau III — é o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

E — Electricistas

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente técnico (graus II e I). — É o trabalhador que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de: programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas eléctricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as directivas e adoptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projecto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em acções de organização no âmbito da sua actividade

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais electricistas. Nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; coadjuva os electricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres AT e BT, e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Procede à preparação de massa isolante e faz o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrame e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Auxiliar técnico. — É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista, e em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com carácter repetitivo e para as quais se não exigem grandes conhecimentos técnicos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários electricistas.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Oficial principal (critérios para atribuição deste grau). — Designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial electricista.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico operacional (graus II e I). — É o trabalhador que seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve acções de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projecto executivo e programas de actividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de electricidade tanto práticos como teóricos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e electrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção. Pode proceder a verificação e ensaios bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações eléctricas em vigor.

F — Enfermeiros

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

G — Escritório

Analista informático orgânico. — É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

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

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elaboro o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa

execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e de outros trabalhos de escritório.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes e 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 livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, efectua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve, em dactilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa;

analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagem de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais

Operador de computador (graus I, II e III). — É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme

programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Programador informático. — É o trabalhador que prepara ordinogramas e 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; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador informático de aplicações. — É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário de direcção. — É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo (graus I e II). — É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de actuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em directivas técnicas; não detém tarefas de chefia subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores

em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

H — Fogueiros

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

I — Garagens

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

J — Hotelaria

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

Despenseiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui 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 lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à

recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Lavador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca aos balcões ou nas mesas; pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a recepção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora ou através de livros para o fim existentes, procede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; 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. Pode ainda ser encarregado de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L — Madeiras

Acabador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Assentador de móveis de cozinha. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

Bagueteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais, tais como: madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais mecânicas; prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Carpinteiro (limpo e bancada). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas pode ser designado em conformidade.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

Casqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respectivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como: serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cortador de tecidos para estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

Costureiro de decoração. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Embalador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respectiva marcação e aplicar grampos, agrafos e precintas.

Emalhetador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — enches (malhetes).

Empalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, e elabora relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

Encurvador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Estofador. — É o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofarem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Estofador-controlador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como: traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Facejador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Fresador-copiador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra a máquina de fresar, também conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folhas. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina, tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões específicas.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como: máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldureiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as *baguettes* de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Motosserrista. — É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os utilizando uma motosserra portátil ou eléctrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer

objecto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

Operador de calibradora-lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

Operador de linha automática de painéis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis ou de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

Operador de máquina de perfurar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respectivas ferramentas.

Operador de máquina de tacos ou parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

Operador de pantógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

Perfilador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

Polidor manual. — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como: raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou fricção dispositivos à superfície da peça.

Prensador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Riscador de madeiras ou planteador. — É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Seleccionador e medidor de madeiras. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

Serrador de «charriot». — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos *charriots* destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do Técnico de Recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Torneiro de madeiras (torno automático). — É o trabalhador que, predominantemente, regula, e manobra um torno automático que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

Traçador de toros. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e motosserra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

Tupidor (moldador, tupieiro). — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efectuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

M — Mármore

Acabador. — É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

Britador-operador de britadeira. — É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo seleccionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respectivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

Canteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Canteiro-assentador. — É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

Carregador de fogo. — É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introduz-las nos furos fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

Encarregado geral. — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

Encarregado de oficina. — É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado sector da mesma.

Encarregado de pedreira. — É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

Maquinista de corte. — É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

Polidor manual. — É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

Polidor maquinista. — É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

Polidor-torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

Seleccionador. — É o trabalhador que selecciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

Serrador. — É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

Torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

N — Metalúrgicos

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais como fresas, machos de atarraxar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

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

Agente de métodos. — É o trabalhador que através de conhecimentos e experiência oficial analisa projectos,

podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

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

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jacto de areia, granalha e outros materiais.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente os encarregados.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que, predominantemente, forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

Funileiro ou latoeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

Instalador de redes de gás. — É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás sob a orientação de um técnico de gás.

Lavandeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se

nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, como auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

Maçariqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

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

Mecânico de frio e ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

Metalizador. — É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

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

Montador de canalizações/instalador de redes. — É o trabalhador qualificado, capaz de efectuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sobre pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como, água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efectua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e ou em suportes. Participa no

processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de corrediça. Assegura a estanqueidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efectua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

Operador de máquinas de balancé. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de quinadeira, viradeira ou calandra. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

Pesador-contador. — É o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Pintor de automóveis ou máquinas. — É o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou à pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Soldador. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

Soldador por electroarco ou oxiacetileno. — É o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de gás. — É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efectuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação

em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas acções de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de *stocks* de materiais; ferramentas e equipamentos e respectivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efectuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na actualização de desenhos, planas e esquemas de instalações.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Técnico de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização. Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes. Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, num torno mecânico executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça molde, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, predominantemente, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

O — Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens,

encomendas, bagagens e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

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

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

P — Químicos

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios. Poderá ainda orientar a actividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

Analista principal. — É o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

Q — Rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

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

R — Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I — é o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;

- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;

- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

- g) Não tem funções de chefia;

Grau II — é o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

- 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. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

- f) Exerce funções técnico-comerciais;

- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior;

Grau III — é o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

- h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de

tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

S — Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projecto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projecto ou optimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da acção e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos ou acções de uma ou várias actividades.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador medidor. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Desenhador preparador de obra. — É o trabalhador que, a partir de elementos, e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de actividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respondendo a solicitações de trabalho em termos de concepção, adaptação, análise ou desenvolvimento, elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita

observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computadorizados aplicados ao desenho/projecto — CAD.

Medidor. — 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 da mão-de-obra e de equipamentos e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento 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. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

Planificador. — É o trabalhador que prepara a partir de projecto completo a sua efectivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra de modo a poder fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Operador-arquivista. — É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efectua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

Tirocinante. — É o trabalhador que ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

T — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central ligando ou interligando co-

municações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

U — Técnicos de topografia

Ajudante de fotogrametrista. — É o trabalhador que directamente colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

Cartógrafo ou calculador topocartográfico. — São os trabalhadores que concebem, projectam e orientam a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objectivo de representar com rigor a posição relativa de pontos da superfície terrestre. Procedem a cálculos e estudos das projecções cartográficas e estabelecem planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

Fotogrametrista. — É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estereorrestituição de modelos ópticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojecções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

Fotogrametrista auxiliar. — É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e complementagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estereorrestituição.

Geómetra. — É o técnico que concebe, executa e ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedica-se, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: Levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projectos, delimitações do domínio público e privado, prospecção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc. Determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, intersecções directas, inversas, laterais, excêntricas e outros esquemas de apoio geométrico. Executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos, quer barométricos. Levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou electrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infra-estruturas, nomeadamente no sector da construção civil e obras públicas. Implanta os traçados geométricos dos projectos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens. Observa e executa o controlo geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras públicas e privadas, por métodos geodésicos ou outros. Executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas. Coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao projecto topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

Porta-miras. — É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções. Fixa e posiciona alvos topográficos tais como, bandeiras e miras falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efectua medições e complementagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

Registador/medidor. — É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efectua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efectua transmissões directas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos rectos definidos entre dois pontos conhecidos e ou direcções dadas, utilizando bandeiras, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

Revisor fotogramétrico. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por intersecção inversa (analítica ou gráfica) recorte ou por irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonização (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospecção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonização, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projectos de engenharia e arquitectura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo 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 obra efectuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projecto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

Técnico auxiliar de topografia. — 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 conhe-

cido: 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.

V — Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Técnico de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais. Designadamente, desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde em projecto de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as especificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projecto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais os novos equipamentos e ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efectuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco de acordo com a legislação em vigor aplicável ao sector. Efectua inspecções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na actividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de protecção individual e colectivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho e procede ao seu controlo. Apóia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente, as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo sempre que necessário a equipamentos adequados, os diversos factores físicos, químicos ou outros que possam afectar a saúde dos intervenientes na actividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses factores ou a aplicação de protecção adequada.

Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário. — É o trabalhador que ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações dadas executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que, para além de exercer as funções in-

rentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

X — Profissões comuns

Auxiliar de limpeza ou manipulação. — É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os electricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres de AT e BT bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrame e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Condutor-manobrador de equipamentos industriais. — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III conforme a seguinte classificação:

Nível I:

- Centrais de betonagem até 16 m³/h;
- Centrais de britagem até 50 m³;
- Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- *Dumper* de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);
- *Dresines*;
- Equipamentos rodoferroviários;
- Escavadoras até 120 cv (inclusive);
- Gruas de torre até 100 t/metro (momento);
- Pás carregadoras até 120 cv, inclusive;
- Pórticos de substituição de via;
- Tractores agrícolas.

Nível II:

Conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

- *Bulldozer* até 250 cv, inclusive;
- Centrais de betonagem de mais de 16 m³/h a 36 m³/h, inclusive;
- Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;
- Cilindros mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
- *Dumper* de mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);
- Equipamentos de tracção ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;
- Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;
- Escavadoras mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;
- Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;
- Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);
- Centrais de britagem acima de 50 m³;
- Pás carregadoras mais de 120 cv a 500 cv, inclusive.

Nível III:

Conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

- *Bulldozer* acima de 250 cv;
- Centrais de betonagem acima de 36 m³/h;
- Centrais de betuminosos acima de 50 t;
- Cilindros acima de 12,5 t;
- *Dumper* acima de 12,5 t (peso bruto);
- Equipamento de tracção ferroviária superior a 1000 cv;
- Escavadoras acima de 250 cv;
- Gruas automóveis acima de 50 t;
- *Motoscrapers*;
- Niveladoras;
- Pavimentadoras de betuminosos;
- Pás carregadoras acima de 500 cv.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Guarda. — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao Sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

(Em euros)

Grupo	Profissão e categoria profissional	Grupo profissional	Retribuição mínima
I	Analista informático de sistemas . . .	Esc.	841
	Contabilista (grau III)	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau III) . .	Esc.	
	Geómetra	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III)	TSHT	
	Director de serviços	—	
	Técnico (grau III)	—	
II	Enfermeiro-coordenador	Enf.	788
	Analista informático orgânico	Esc.	
	Contabilista (grau II)	Esc.	
	Programador informático de aplicações	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau II)	Esc.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau III)	TCC	
	Assistente operacional II	TD	
	Desenhador projectista II	TD	
	Calculador	Top.	
	Cartógrafo ou calculador topocartográfico	Top.	
	Topógrafo (grau III)	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT	
III	Chefe de departamento	—	749,50
	Técnico (grau II)	—	
	Encarregado geral	CCOP	
	Técnico de obras (grau III)	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau III) . .	CCOP	
	Assistente técnico (grau II)	El.	
	Enfermeiro	Enf.	
	Contabilista (grau I-B)	Esc.	
	Programador informático	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau I-B)	Esc.	
	Tesoureiro	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau III) . .	Mad.	

(Em euros)				(Em euros)			
Grupo	Profissão e categoria profissional	Grupo profissional	Retribuição mínima	Grupo	Profissão e categoria profissional	Grupo profissional	Retribuição mínima
III	Técnico de recuperação (grau III) . . .	Met.	749,50	VI	Oficial principal	El.	591,50
	Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau II)	TCC			Técnico operacional (grau I)	El.	
	Assistente operacional (grau I)	TD			Correspondente em línguas estrangeiras	Esc.	
	Desenhador projectista I	TD			Operador de computador I	Esc.	
	Medidor orçamentista II	TD			Secretário da direcção	Esc.	
	Topógrafo (grau II)	Top.			Técnico administrativo (grau I)	Esc.	
	Fotogrametrista	Top.			Encarregado	Fog.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT			Encarregado de refeitório	Hot.	
Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT	Encarregado de secção	Mad.				
Técnico (grau I-B)	—						
IV	Técnico de obra (grau II)	CCOP	720		Encarregado de oficinas	Mad.	
	Técnico de recuperação (grau II) . . .	CCOP			Encarregado de pedreiras	Mar.	
	Assistente técnico (grau I)	El.			Agente de métodos	Mar.	
	Contabilista (grau I-A)	Esc.			Encarregado	Met.	
	Operador de computador III	Esc.			Preparador de trabalho	Met.	
	Programador mecanográfico	Esc.			Técnico de gás	Met.	
	Técnico de contabilidade	Esc.			Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Met.	
	Técnico oficial de contas (grau I-A)	Esc.			Técnico de refrigeração e climatização	Met.	
	Técnico de recuperação (grau II) . . .	Mad.			Desenhador I	TD	
	Técnico de recuperação (grau II) . . .	Met.			Medidor I	TD	
	Desenhador-medidor II	TD			Revisor fotogramétrico	Top.	
	Desenhador preparador de obra II	TD			Subchefe de secção	—	
	Medidor orçamentista I	TD					
	Topógrafo (grau I)	Top.					
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT					
Chefe de secção	—						
Técnico (grau I-A)	—						
V	Encarregado de 1.ª	CCOP	639	VII	Arvorado	CCOP	563
	Chefe de oficinas	CCOP			Técnico administ. de produção (grau I)	CCOP	
	Técnico de obras (grau I)	CCOP			Técnico de obras estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação (grau I) . . .	CCOP			Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Chefe de compras	Com.			Oficial electricista	El.	
	Chefe de vendas	Com.			Caixa	Esc.	
	Encarregado geral	Com.			Escriturário de 1.ª	Esc.	
	Encarregado	El.			Entalhador de 1.ª	Mad.	
	Técnico operacional (grau II)	El.			Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Mad.	
	Operador de computador (grau II) . . .	Esc.			Chefe de equipa	Met.	
	Técnico administrativo (grau II) . . .	Esc.			Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Met.	
	Encarregado geral	Mad.			Analista de 1.ª	Qui.	
	Técnico de recuperação (grau I) . . .	Mad.			Estagiário	TD	
	Encarregado geral	Mar.			Fotogrametrista auxiliar	Top.	
	Encarregado geral	Met.			Técnico auxiliar de topografia	Top.	
	Técnico de recuperação (grau I) . . .	Met.					
	Analista principal	Qui.					
	V	Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau I)			TCC	639	
Desenhador II		TD	Oficial principal	CCOP			
Desenhador-medidor I		TD	Pintor-decorador de 1.ª	CCOP			
Desenhador preparador de obra I . . .		TD	Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP			
Medidor II		TD	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP			
Planificador		TD	Estenodactilógrafo línguas estrangeiras	Esc.			
Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário		TSHT	Operador mecanográfico	Esc.			
			Entalhador de 2.ª	Mad.			
			Estofador controlador	Mad.			
			Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.			
			Instalador de redes de gás	Met.			
			Montador de canalizações/instalador de redes	Met.			
			Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.			
		Condutor-manobrador de equip. indust. (nível III)	—				
VI	Controlador	CCOP	591,50	IX	Armador de ferro de 1.ª	CCOP	545
	Controlador de qualidade	CCOP			Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP	
	Encarregado fiscal	CCOP			Cabouqueiro ou montante de 1.ª . . .	CCOP	
	Encarregado de 2.ª	CCOP			Calceteiro	CCOP	
	Técnico administ. de produção (grau II)	CCOP			Canteiro de 1.ª	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 3.º ano	CCOP			Carpinteiro de limpos de 1.ª	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	CCOP			Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP	
	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção	Com.					
Encarregado de armazém	Com.						
Inspector de vendas	Com.						
Chefe de equipa	El.						

(Em euros)				(Em euros)			
Grupo	Profissão e categoria profissional	Grupo profissional	Retribuição mínima	Grupo	Profissão e categoria profissional	Grupo profissional	Retribuição mínima
IX	Cimenteiro de 1. ^a	CCOP	545	IX	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.	545
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP			Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.	
	Estucador de 1. ^a	CCOP			Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.	
	Fingidor de 1. ^a	CCOP			Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Ladrilhador ou azulejador de 1. ^a . . .	CCOP			Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.	
	Marmoritador de 1. ^a	CCOP			Serralheiro civil de 1. ^a	Met.	
	Marteleiro de 1. ^a	CCOP			Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.	
	Montador de andaimes de 1. ^a	CCOP			Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Montador de caixilharia de 1. ^a	CCOP			Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. ^a	Met.	
	Montador de casas pré-fabricadas . .	CCOP			Torneiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Montador de cofragens	CCOP		X	Traçador-marcador de 1. ^a	Met.	496,50
	Oficial de vias-férreas de 1. ^a	CCOP			Analista de 2. ^a	Qui.	
	Pedreiro de 1. ^a	CCOP			Motorista de pesados	Rod.	
	Pintor de 1. ^a	CCOP			Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	—	
	Pintor-decorador de 2. ^a	CCOP			Recepcionista	—	
	Tractorista	CCOP			Afagador-encerador	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	CCOP			Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Cobrador de 1. ^a	Cob.			Apontador	CCOP	
	Caixeiro de 1. ^a	Com.			Armador de ferro de 2. ^a	CCOP	
	Fiel de armazém	Com.			Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Promotor de vendas	Com.			Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a	CCOP	
	Prospector de vendas	Com.			Assentador de revestimentos	CCOP	
	Técnico de vendas/vededor especializado	Com.			Assentador de tacos	CCOP	
	Vendedor:				Cabouqueiro ou montante de 2. ^a . . .	CCOP	
	Caixeiro de mar	Com.			Canteiro de 2. ^a	CCOP	
	Caixeiro de praça	Com.			Capataz	CCOP	
	Caixeiro viajante	Com.			Carpinteiro de limpos de 2. ^a	CCOP	
	Auxiliar técnico	El.			Carpinteiro de toco ou cofragem de 2. ^a	CCOP	
	Escriturário de 2. ^a	Esc.			Carregador-catalogador	CCOP	
	Estenodactilógrafo em língua portuguesa	Esc.			Cimenteiro de 2. ^a	CCOP	
	Perfurador-verificador	Esc.			Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível 1	CCOP	
	Fogueiro de 1. ^a	Fog.			Enformador de pré-fabricados	CCOP	
	Cozinheiro de 1. ^a	Hot.			Entivador	CCOP	
	Ecónomo	Hot.			Espalhador de betuminosos	CCOP	
	Acabador de móveis de 1. ^a	Mad.			Estucador de 2. ^a	CCOP	
	Bagueteiro de 1. ^a	Mad.			Fingidor de 2. ^a	CCOP	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. ^a	Mad.			Impermeabilizador	CCOP	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	Mad.			Ladrilhador ou azulejador de 2. ^a . . .	CCOP	
	Estofador de 1. ^a	Mad.			Marmoritador de 2. ^a	CCOP	
	Marceneiro de 1. ^a	Mad.			Marteleiro de 2. ^a	CCOP	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	Mad.			Mineiro	CCOP	
	Moldureiro de 1. ^a	Mad.			Montador de andaimes de 2. ^a	CCOP	
	Perfilador de 1. ^a	Mad.			Montador de caixilharia de 2. ^a	CCOP	
	Pintor de móveis de 1. ^a	Mad.			Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Polidor manual de 1. ^a	Mad.			Montador de estores	CCOP	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	Mad.			Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. ^a	Mad.			Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. ^a	Mad.			Oficial de vias-férreas de 2. ^a	CCOP	
	Serrador de serra de fita de 1. ^a	Mad.			Pedreiro de 2. ^a	CCOP	
	Acabador de 1. ^a	Mar.			Pintor de 2. ^a	CCOP	
	Canteiro	Mar.			Sondador	CCOP	
	Canteiro-assentador	Mar.			Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CCOP	
	Carregador de fogo	Mar.			Vulcanizador	CCOP	
	Maquinista de corte de 1. ^a	Mar.			Cobrador de 2. ^a	Cob.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mar.			Caixeiro de 2. ^a	Com.	
	Polidor maquinista de 1. ^a	Mar.			Conferente	Com.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.			Demonstrador	Com.	
	Seleccionador	Mar.			Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Serrador	Mar.			Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.			Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	Met.			Escriturário de 3. ^a	Esc.	
	Bate-chapas de 1. ^a	Met.			Fogueiro de 2. ^a	Fog.	
	Caldeireiro de 1. ^a	Met.			Cozinheiro de 2. ^a	Hot.	
	Canalizador de 1. ^a	Met.			Despenseiro	Hot.	
	Decapador por jacto de 1. ^a	Met.			Empregado de balcão	Hot.	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.			Acabador de móveis de 2. ^a	Mad.	
	Fresador mecânico de 1. ^a	Met.					
	Fundidor-moldador manual de 1. ^a . .	Met.					
	Mandrilador mecânico de 1. ^a	Met.					

(Em euros)				(Em euros)			
Grupo	Profissão e categoria profissional	Grupo profissional	Retribuição mínima	Grupo	Profissão e categoria profissional	Grupo profissional	Retribuição mínima
X	Bagueteiro de 2. ^a	Mad.	496,50	X	Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	496,50
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. ^a	Mad.			Traçador-marcador de 2. ^a	Met.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a	Mad.			Motorista de ligeiros	Rod.	
	Casqueiro de 1. ^a	Mad.			Operador-arquivista	TD	
	Cortador de tecidos para estofos de 1. ^a	Mad.			Tirocinante	TD	
	Costureiro-controlador	Mad.			Telefonista	Tel.	
	Costureiro de decoração de 1. ^a	Mad.			Registador/medidor	Top.	
	Costureiro de estofos de 1. ^a	Mad.			Condutor-manobrador de equipamen- tos industriais (nível 1)	—	
	Emalhetador de 1. ^a	Mad.			Ferramenteiro (mais de um ano)	—	
	Empalhador de 1. ^a	Mad.			Jardineiro	—	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	Mad.		XI	Batedor de maço	CCOP	479
	Estofador de 2. ^a	Mad.			Praticante de apontador de 2.º ano	CCOP	
	Facejador de 1. ^a	Mad.			Pré-oficial	CCOP	
	Fresador-copiador de 1. ^a	Mad.			Vibradorista	CCOP	
	Marceneiro de 2. ^a	Mad.			Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	Mad.			Caixa de balcão	Com.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	Mad.			Caixeiro de 3. ^a	Com.	
	Moldureiro de 2. ^a	Mad.			Auxiliar de montagem	El.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. ^a	Mad.			Auxiliar de montagem	El.	
	Operador de máquinas de tacos ou par- quetes de 1. ^a	Mad.			Pré-oficial do 1.º ano	El.	
	Operador de pantógrafo de 1. ^a	Mad.			Estagiário do 3.º ano	Esc.	
	Perfilador de 2. ^a	Mad.			Fogoeiro de 3. ^a	Fog.	
	Pintor de móveis de 2. ^a	Mad.			Cozinheiro de 3. ^a	Hot.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mad.			Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a	Mad.			Casqueiro de 2. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	Mad.			Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. ^a	Mad.			Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madei- ras	Mad.			Costureiro de estofos de 2. ^a	Mad.	
	Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a	Mad.			Emalhetador de 2. ^a	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1. ^a	Mad.			Empalhador de 2. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2. ^a	Mad.			Encurvador mecânico de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (tomo automá- tico) de 1. ^a	Mad.			Facejador de 2. ^a	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. ^a	Mad.			Fresador-copiador de 2. ^a	Mad.	
	Acabador de 2. ^a	Mar.			Guilhotinador de folha	Mad.	
	Britador — operador de britadeira	Mar.			Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	Mad.	
	Maquinista de corte de 2. ^a	Mar.			Operador de linha automática de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mar.			Operador de máquinas de perfurar de 2. ^a	Mad.	
	Polidor maquinista de 2. ^a	Mar.			Operador mecânico de tacos ou par- quetes de 2. ^a	Mad.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamen- tais de 2. ^a	Mar.			Operador de pantógrafo de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.			Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met.			Prensador	Mad.	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	Met.			Serrador de serra circular de 2. ^a	Mad.	
	Bate-chapas de 2. ^a	Met.			Torneiro de madeiras (tomo automá- tico) de 2. ^a	Mad.	
	Caldeireiro de 2. ^a	Met.			Traçador de toros	Mad.	
	Canalizador de 2. ^a	Met.			Tupiador (moldador, tupieiro) de 2. ^a	Mad.	
	Decapador por jacto de 2. ^a	Met.			Afiador de ferramentas de 2. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.			Afinador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 2. ^a	Met.			Bate-chapas de 3. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2. ^a	Met.			Caldeireiro de 3. ^a	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1. ^a	Met.			Canalizador de 3. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 1. ^a	Met.			Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Maçariqueiro de 1. ^a	Met.			Decapador por jacto de 3. ^a	Met.	
	Mandrillador mecânico de 2. ^a	Met.			Ferreiro ou forjador de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.			Fresador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.			Fundidor-moldador manual de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.			Funileiro ou latoeiro de 2. ^a	Met.	
	Metalizador de 1. ^a	Met.			Limador-alisador de 2. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.			Lubrificador	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.			Maçariqueiro de 2. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.			Malhador	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.			Mandrillador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 2. ^a	Met.			Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.			Mecânico de automóveis de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.			Mecânico de frio e ar condicionado de 3. ^a	Met.	
	Soldador de 1. ^a	Met.			Metalizador de 2. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxiaceti- leno de 2. ^a	Met.			Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Met.	
					Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Met.	

(Em euros)

Grupo	Profissão e categoria profissional	Grupo profissional	Retribuição mínima
XI	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. ^a	Met.	479
	Pesador-contador	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Soldador de 2. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 3. ^a	Met.	
	Analista estagiário do 2.º ano	Qui.	
	Ajudante de fotogrametrista	Top.	
	Porta-miras	Top.	
	Auxiliar de montagens	—	
	Ferramenteiro (até um ano)	—	
XII	Praticante de apontador do 1.º ano	CCOP	476
	Praticante do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	Com.	
	Distribuidor	Com.	
	Embalador	Com.	
	Estagiário do 2.º ano	Esc.	
	Abastecedor de carburantes	Gar.	
	Lavador	Gar.	
	Montador de pneus	Hot.	
	Empregado de refeitório	Hot.	
	Lavador	Hot.	
	Roupeiro	Hot.	
	Descascador de toros	Mad.	
	Embalador	Mad.	
	Motoserrista	Mad.	
	Pré-oficial	Mad.	
	Lavandeiro	Met.	
	Contínuo	Por.	
	Empregado de serviços externos	Por.	
	Porteiro	Por.	
	Analista estagiário do 1.º ano	Qui.	
	Auxiliar de laboratório	Qui.	
	Ajudante de motorista	Rod.	
	Guarda	—	
	Servente	—	
XIII	Praticante do 2.º ano	CCOP	(*) 475/380
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Com.	
	Ajudante do 2.º ano	El.	
	Estagiário do 1.º ano	Esc.	
	Praticante do 2.º ano	Mad.	
	Praticante do 2.º ano	Mar.	
	Praticante do 2.º ano	Met.	
	Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.	
XIV	Auxiliar de limpeza e manipulação	—	(*) 475/380
	Praticante do 1.º ano	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Com.	
	Ajudante do 1.º ano	El.	
	Praticante do 1.º ano	Mad.	
XV	Praticante do 1.º ano	Mar.	(*) 475/380
	Praticante do 1.º ano	Met.	
	Aprendiz do 3.º ano	CCOP	
	Estagiário	Hot.	
XVI	Aprendiz do 4.º ano	Mar.	(*) 475/380
	Paquete de 17 anos	Por.	
	Paquete de 16 anos	Por.	

(Em euros)

Grupo	Profissão e categoria profissional	Grupo profissional	Retribuição mínima
XVI	Aprendiz do 2.º ano	CCOP	(*) 475/380
	Auxiliar menor	CCOP	
	Praticante do 3.º ano	Com.	
	Aprendiz do 3.º ano	El.	
	Aprendiz do 2.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 3.º ano	Met.	
XVII	Paquete de 16 anos	Por.	(*) 475/380
	Aprendiz do 1.º ano	CCOP	
	Praticante do 2.º ano	Com.	
	Aprendiz do 2.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 2.º ano	Met.	
XVIII	Praticante do 1.º ano	Com.	(*) 380
	Aprendiz do 1.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 1.º ano	Met.	

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

2) O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2010 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em três parcelas pagas em três meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas

CCOP — construção civil e obras públicas.
Cob. — cobradores.
Com. — comércio.
El. — electricistas.
Enf. — enfermeiros.
Esc. — escritórios.
Fog. — fogueiros.
Gar. — garagens.
Hot. — hotelaria.
Mad. — madeiras.
Mar. — mármore.
Met. — metalúrgicos.
Por. — porteiros, contínuos, pacotes e empregados de serviços externos.
Qui. — químicos.
Rod. — rodoviários.
TCC — construtores civis.
TD — técnicos de desenho.

Tel. — telefonistas.

Top. — técnicos de topografia.

ANEXO IV**I — Caixeiros**

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

Nota. — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO V**Descrição exemplificativa dos «serviços relacionados com a actividade da construção»**

(cláusula 1.ª, n.º 1)

As actividades «serviços relacionados com a actividade da construção» devem ser entendidas como aquelas intrinsecamente relacionadas com o sector da construção civil e obras públicas, mas que para o seu exercício não seja necessário deter alvará ou título de registo. Neste sentido, dever-se-ão excluir actividades apenas de suporte (exemplos: contabilidade, seguros, informática, segurança e saúde no trabalho, actividades de consultoria, etc.).

Abaixo se descrevem, exemplificativamente, actividades de serviços intrinsecamente relacionadas com a construção, segundo áreas de actuação e CAE:

Área de actividade	CAE
Recolha e tratamento de resíduos, nomeadamente de construção e demolição; descontaminação de águas e solos; instalação de equipamentos de tratamento de esgotos e águas residuais.	37001; 37002; 38111; 38112; 38120; 38211; 38212; 38220; 38321; 38322; 39000.
Concessões: infra-estruturas públicas. <i>Nota.</i> — A lista de CAE aqui apresentada apenas enumera algumas actividades potencialmente sujeitas a concessão, podendo haver outras a incluir nesta área de actividade.	35111; 35112; 35113; 35120; 35130; 35140; 35210; 35220; 35230; 35301; 36001; 36002; 49500; 52211; 52213; 52220; 52230; 61100; 61200; 61300; 61900.
Gestão de grupos de empresas (desde que se trate de grupos de empresas cuja actividade nuclear pertença ao sector da construção).	64202; 70100.
Serviços de gestão e manutenção de empreendimentos: administração de condomínios, manutenção de edifícios, instalação e manutenção de mobiliário urbano, plantação e manutenção de jardins.	68322; 81100; 81300.
Captação e distribuição de água.	36001; 36002.
Instalação de máquinas e equipamentos industriais, incluindo sistemas de telecomunicações e outras.	33200.
Instalação e monitorização de alarmes e de sistemas de domótica.	80200.
Promoção e mediação e avaliação imobiliária.	68100; 68200; 68311; 68312; 68313; 68321.
Extracção e transformação de minerais não metálicos destinados à construção e serviços de apoio à indústria extractiva.	8111; 8112; 8113; 8114; 8115; 8121; 8122; 8991; 8992; 9100; 9900; 23701; 23702; 23703; 23991.
Pré-fabricação e reparação de elementos de construção.	25110; 25120; 31020; 33110; 33140; 95240.
Elaboração, gestão e fiscalização de projectos de construção, levantamentos topográficos e prospecção de recursos de subsolo.	71120.
Ensaio e testes de construções e equipamentos e materiais de construção.	71200.

Notas

1) O conjunto de CAE apresentadas não é exaustivo, pretendendo-se apenas exemplificar e concretizar as actividades que podem vir a estar incluídas na actividade «serviços relacionados com a construção».

2) Cada uma destas CAE pode incluir actividades que não se relacionam com a actividade de construção e que, como tal, não devem ser abrangidas pelo CCT.

3) A CAE não é elemento determinante para a abrangência do presente contrato colectivo, podendo a actividade não ser de construção, sendo contudo o CCT da construção o aplicável.

Lisboa, 1 de Março de 2010.

As associações de empregadores subscritoras:

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços:

José Henrique Luís da Costa Tavares, mandatário.

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Luís Miguel Tomé Saraiva, mandatário.

Pela ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas:

Tânia Sousa Hayes de Abreu, mandatária.

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, director.

As associações sindicais subscritoras:

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Nelson Silva Pereira, secretário nacional.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Pela Federação dos Engenheiros, em representação do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e do SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

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

Joaquim Martins, mandatário.

Nelson Silva Pereira, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Depositado em 11 de Março de 2010, a fl. 69 do livro n.º 11, com o registo n.º 23/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras.

Revisão do CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — alteração salarial e outras aos textos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato representadas pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 80.^a se aplique a presente convenção colectiva.

2 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 38 empregadores e 574 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1 — O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

6 — (*Mantém-se.*)

7 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não poder

fazer, pagá-la nos limites fixados de 11,65 euros ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 14 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1 — (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se.*)

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — €3,40;

Refeições — €26,80;

Alojamento — €34,80;

Diário completa — €65.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10,10 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 34 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 3,80 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 80.^a

Efeitos desta convenção

1 — Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante que pretendam a aplicação da presente

convenção colectiva deverão comunicá-la por escrito ao empregador no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

2 — Ao aderir a esta convenção os trabalhadores concordam em contribuir com 0,5 % da sua retribuição mensal, durante a vigência desta, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3 — As empresas enviarão as contribuições nos mesmos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Anexo IV

Remunerações certas mínimas

Tabela salarial

Grupos	Prof. e categorias profissionais	Remunerações mínimas/2008
I	Director(a) de serviços	1 157
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos	1 005
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção). Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	903
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento). Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção). Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	889
V	Encarregado(a) de sector Foguetiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	813
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras. Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia.	738
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a	684

Grupos	Prof. e categorias profissionais	Remunerações mínimas/2008
VII	Caixeiro(a) de 1.ª Cobrador(a) Escriturário(a) de 2.ª Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1.ª Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Foguetiro(a) de 1.ª Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Despenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2.ª Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	684
VIII.	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2.ª Escriturário(a) de 3.ª Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2.ª Electricista (pré-oficial) Foguetiro(a) de 2.ª Desenhador(a) (menos de três anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviços auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	621
IX	Embalador(a)/produção com mais de dois anos Caixeiro(a) de 3.ª Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém com mais de dois anos Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano)	566
X.	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) Caixeiro(a)-ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeira(o)	540
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a)-ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém	519

Grupos	Prof. e categorias profissionais	Remunerações mínimas/2008
XI	Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	519
XII	Caixeiro(a)-ajudante Paquete	491

Porto, 5 de Fevereiro de 2010.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Garcia Braga Cruz, mandatário.

António Barbosa da Silva, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

Depositado em 15 de Março de 2010, a fl. 69 do livro n.º 11, com o n.º 25/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2007, 24, de 29 de Junho de 2008, e 12, de 29 de Março de 2009.

Texto final acordado nas negociações directas

Aos 26 dias do mês de Fevereiro de 2010, a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que segundo a cláusula 1.ª do CCT em vigor obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, de um lado, todas as empresas cuja actividade principal é o comércio a retalho, com excepção do comércio a retalho de material óptico em estabelecimentos especializados e

comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e de confeitaria em estabelecimentos especializados, representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros outorgantes, mesmo que contratados a termo.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Évora.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio a retalho não filiadas em associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 726 empresas e 1689 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Março de 2010 e serão revistas anualmente.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Os profissionais de categoria sem promoção obrigatória terão direito a uma diuturnidade de €10,50 por cada período de quatro anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de cinco diuturnidades.

§ 1.º Esta cláusula, com a presente redacção, entra em vigor em 1 de Março de 2010.

§ 2.º Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciou-se em 1 de Janeiro de 1969.

Cláusula 21.^a-A

Abono para falhas

O(s)/a(s) trabalhador(es/as) que exerça(m) as funções de caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e operador(a) de caixa em super/hipermercados têm direito a um abono para falhas no valor de €19. Os motoristas, caso façam cobranças, têm direito a €1,55 diários para falhas.

ANEXO III

Tabela salarial

Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos e outros

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas	712
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador	688
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixa chefe de secção, caixa encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja	622
IV	Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática	598
V	Primeiro-escriurário, primeiro-caixeiro, esteno-dactilógrafo, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório, vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixa-viajante, caixa de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1. ^a (metalúrgicos), motorista de pesados, mecânico de máquinas de café de 1. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1. ^a	586
VI	Segundo-escriurário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a (metalúrgicos), operador de 1. ^a e talhante de 2. ^a	543
VII	Terceiro-escriurário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2.º ano, mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3. ^a (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), montador de cozinhas, motorista de ligeiros, operador mecanográfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a (metalúrgicos), operador de 2. ^a e talhante de 3. ^a	498
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3.º ano, telefonista, caixa de comércio a retalho, estagiário do 3.º ano, caixa-ajudante do 3.º ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1.º ano, ajudante de motorista, praticante do 3.º ano (metalúrgicos), operador ajudante do 3.º ano e praticante de talhante do 3.º ano	475
IX	Estagiário do 2.º ano, caixa-ajudante do 2.º ano, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2.º ano, ajudante (electricista) do 2.º ano, praticante (metalúrgicos) do 2.º ano, operador ajudante do 2.º ano e praticante de talhante do 2.º ano	475
X	Estagiário do 1.º ano, caixa-ajudante do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1.º ano, ajudante (electricista) do 1.º ano, praticante (metalúrgicos) do 1.º ano, operador ajudante do 1.º ano e praticante de talhante do 1.º ano	475
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos, aprendiz de montador de cozinhas e aprendiz (metalúrgicos) do 4.º ano	475
XII	Paquete do 3.º ano, praticante do 3.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3.º ano e aprendiz de talhante do 3.º ano	(a) 475

Níveis	Categorias	Remunerações
XIII	Paquete do 2.º ano, praticante do 2.º ano, aprendiz (electricista) do 2.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2.º ano e aprendiz de talhante do 2.º ano	(a) 475
XIV	Paquete do 1.º ano, praticante do 1.º ano, aprendiz (electricista) do 1.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1.º ano e aprendiz de talhante do 1.º ano	(a) 475
XV	Servente de limpeza	475
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente	475

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que em cada ano aprova o salário mínimo nacional, assim como aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos e aplicar-se-ão 75 % do valor referido no mesmo diploma.

Nota. — Todas as cláusulas do CCT comércio retalhista para o distrito de Évora publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2007 (texto consolidado e alteração salarial), 24, de 29 de Junho de 2008, e 12, de 29 de Março de 2009, mantêm-se em vigor.

Évora, 26 de Fevereiro de 2010.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços:

Luís Miguel Borges Fernandes Velez Pinto, mandatário.
Gaudêncio Joaquim da Fonseca Cabral, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

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

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, de um lado, todas as empresas cuja actividade principal é o comércio a retalho, com excepção do comércio a retalho de material óptico em estabelecimentos especializados e comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e de confeitaria em estabelecimentos especializados, representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e, por outro, os trabalhadores ao

seu serviço filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros outorgantes, mesmo que contratados a termo.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Évora.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio a retalho não filiadas em associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 726 empresas e 1689 trabalhadores.

Vigência e denúncia

Cláusula 2.ª

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Março de 2010 e serão revistas anualmente.

3 — As diferenças de remunerações decorrentes da retroactividade da tabela salarial poderão ser pagas no prazo de três meses contados a partir da sua publicação.

4 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

5 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

6 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

7 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8 — As partes denunciantes disporão até de 10 dias para examinar as contrapropostas.

9 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

10 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

12 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(is) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

Substituição do CCT

Cláusula 2.^a-A

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Manutenção das regalias adquiridas

Cláusula 3.^a

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuições, gratificações mensais ou anuais, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional — Condições de admissão e acesso

Cláusula 4.^a

1 — A idade mínima de admissão ao trabalho é aos 16 anos.

2 — A entidade empregadora pode admitir menores com idade inferior a 16 anos para a prestação de trabalhos leves desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória.

3 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para a outra, a nova entidade empregadora tem de manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a categoria profissional tem de ser comprovada, no acto de admissão, pelo trabalhador, mediante documento actualizado e autenticado pelo sindicato.

5 — Nenhum profissional poderá ser colocado na categoria de praticante ou pacote desde que tenha 18 anos ou mais idade.

6 — Os praticantes de caixeiro e os pacotes de escritório serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes e estagiários logo que completem três anos de permanência na categoria ou 18 anos de idade, sem prejuízo do articulado no número anterior.

7 — Serão estagiários e ajudantes de caixeiro do 1.º, 2.º ou 3.º ano conforme tenham até 18, 19 ou 20 anos de idade.

8 — Nenhum profissional com 21 ou mais anos de idade poderá ter categoria inferior a terceiro-caixeiro ou terceiro-escriturário. Desde que um trabalhador com mais de 20 anos de idade ingresse pela primeira vez na profissão, o período de aprendizagem não ultrapassará 18 meses, 6 dos quais com a categoria e retribuição de estagiário

ou caixeiro-ajudante do 2.º ano e os 12 restantes com a categoria e retribuição de estagiário ou caixeiro-ajudante do 3.º ano, passando imediatamente a terceiro-escriturário ou terceiro-caixeiro.

9 — Os terceiros-caixeiros e terceiros-escriturários serão promovidos a segundos logo que completem três anos na categoria.

10 — Os segundos-caixeiros e segundos-escriturários serão promovidos a primeiros logo que completem três anos na categoria.

11 — Ao trabalhador que transite de uma empresa para outra, sendo estas juridicamente associadas, será contado, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira empresa. Não se aplica este regime se o trabalhador transitar para a nova empresa a seu pedido, salvo parecer em contrário dado pelo sindicato, no prazo de cinco dias a contar da data em que recebeu cópia do pedido do trabalhador.

12 — Para efeitos de classificação e promoção, será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras empresas, devendo o sindicato confirmá-lo.

13 — O estagiário para as profissões de perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

14 — Informática (estagiário e acesso):

14.1 — O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador mecanográfico terá a duração de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de seis meses.

14.2 — Após o estágio, os profissionais ascenderão às categorias de programador mecanográfico, planeador de informática, operador de computador e controlador de informática.

15 — Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e hipermercados e para todos os efeitos de aplicação deste contrato será considerada a seguinte equiparação entre categorias de operador, caixeiro e talhante:

a):

Operador-ajudante — caixeiro-ajudante;
Operador de 2.^a — terceiro-caixeiro;
Operador de 1.^a — segundo-caixeiro;
Operador especializado — primeiro-caixeiro;
Encarregado de loja — caixeiro-encarregado;

b):

Aprendiz de talhante — praticante;
Praticante de talhante — caixeiro-ajudante;
Talhante de 3.^a — terceiro-caixeiro;
Talhante de 2.^a — segundo-caixeiro;
Talhante de 1.^a — primeiro-caixeiro;

16.1 — Aplicam-se aos operadores e talhantes as normas sobre a classificação e promoção dos caixeiros, bem como sobre os quadros de densidades de escriturários e caixeiros constantes do anexo II e as dotações previstas na cláusula 40.^a

16.2 — O profissional que, em regime de exclusividade, exerça funções de controlo de saída das mercadorias vendidas, conferindo-as, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor, não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.^a

Promoções a categorias sem acesso obrigatório

Cláusula 5.^a

Sempre que a entidade empregadora tenha necessidade de promover profissionais a categorias superiores a primeiros-caixeiros ou primeiros-escriturários deve observar as seguintes condições de preferência:

a) Deverão ser ouvidos os órgãos existentes na empresa representativos dos trabalhadores que o profissional irá chefiar e as condições da alínea b);

b) Em todos os casos e pela ordem indicada:

Competência e zelo profissional, comprovados por serviços prestados;

Assiduidade;

Habilitações literárias e profissionais;

Antiguidade.

Período experimental

Cláusula 6.^a

1 — A admissão é condicionada ao período experimental fixado legalmente, durante o qual o profissional pode despedir-se ou ser despedido sem aviso prévio ou indemnização.

2 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por proposta escrita e directa da entidade empregadora de melhores condições de trabalho ou remuneração.

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

Admissão de substitutos

Cláusula 7.^a

1 — Os trabalhadores admitidos para substituir profissionais temporariamente impedidos serão contratados a prazo certo, nos termos da legislação em vigor.

2 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e caducará no termo do prazo inicialmente acordado ou do de qualquer das suas prorrogações desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador, com a antecedência mínima de oito dias, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

Cláusula 7.^a-A

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de 30 dias, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se dentro deste período surgir outra causa de impedimento para o qual o trabalhador não tenha contribuído. Neste caso o trabalhador deverá comunicar por escrito o facto à entidade empregadora, no prazo de três dias, salvo impossibilidade comprovada.

2 — A entidade empregadora não poderá, sob que pretexto for, opor-se a que o trabalhador regressado de uma situação motivada por impedimento prolongado (serviço militar, doença, etc.) retome o lugar na empresa aquando da sua apresentação, desde que este tenha cumprido o condicionalismo previsto no n.º 1.

Substituições

Cláusula 7.^a-B

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria ou que aufera remuneração base superior passará a receber o ordenado auferido pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Logo que se verifique a impossibilidade definitiva de regresso do trabalhador substituído, o substituto passará a efectivo no lugar que venha ocupando, mantendo o direito à antiguidade na categoria desde a data que iniciou o desempenho dessas funções e desde que o desempenho destas se tenha prolongado pelo menos durante 8 meses seguidos ou 10 interpolados.

Recurso ao registo de desempregados

Cláusula 8.^a

As empresas, na admissão de novos profissionais, devem consultar o centro de emprego.

Regra geral sobre quadros

Cláusula 9.^a

É obrigação das entidades empregadoras a organização do quadro de pessoal observadas as regras do presente contrato.

Cláusula 10.^a

Dotações

1 — Nas empresas com o mínimo de seis empregados será obrigatória a existência de um profissional com a categoria de chefe de secção por cada sector (comércio ou escritório).

2 — O número global de estagiários e paquetes ou caixeiros-ajudantes não poderá exceder o número de profissionais das categorias superiores, respectivamente.

3 — Os empregados das fábricas, filiais e quaisquer outras dependências de uma empresa serão tomadas em conjunto com os da sede, para efeitos de classificação, sem prejuízo das promoções em cada uma das respectivas dependências.

4 — Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados de categorias inferiores a escriturários e caixeiros desde que não tenha estes.

5 — A entidade empregadora representada pelo próprio ou por um dos seus sócios poderá substituir-se ao titular da categoria mais elevada do quadro do pessoal desde que exerça por forma efectiva as funções próprias dessa categoria.

§ único. Estes mínimos serão aplicados sem prejuízo de classificações superiores, resultantes das funções efectivamente exercidas.

Remessa de quadros de pessoal

Cláusula 11.^a

As entidades empregadoras obrigam-se a remeter às entidades competentes, nos termos legais, o quadro de pessoal ao seu serviço.

Alterações ao quadro de pessoal

Cláusula 12.^a

As alterações ao quadro de pessoal serão comunicadas pelas entidades empregadoras nos termos da cláusula anterior.

Impugnação das classificações

Cláusula 13.^a

Os profissionais ou os delegados sindicais que não aceitem a classificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a reclamação por escrito à entidade empregadora e ao sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

São deveres das entidades empregadoras:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- 2) Não exigir ao empregado trabalho para além do compatível com a sua categoria e atender às suas possibilidades físicas;
- 3) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços alheios à empresa, sua profissão e categoria, salvo autorização escrita deste e confirmação do sindicato;
- 4) Acompanhar ou fazer acompanhar com o maior interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- 5) Proporcionar nos locais de trabalho a existência das melhores condições para prestação do trabalho, especialmente no que respeita à segurança, asseio, ventilação e iluminação;
- 6) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, delegados sindicais, instituições de previdência, comissões de conciliação e outros de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções sem que daí resulte qualquer prejuízo para o trabalhador;
- 7) Facilitar aos empregados a frequência de cursos através dos quais se possam valorizar e contribuir para a valorização da empresa e do próprio País;
- 8) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados quando for por eles solicitado.

Cláusula 15.^a

São deveres dos empregados:

- 1) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- 2) Obedecer à entidade empregadora e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrem contrárias aos direitos e garantias e aos relativos à sua profissão;
- 3) Zelar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e materiais que lhe tenham sido confia-

dos, não podendo, em caso algum, fazer uso dos mesmos na satisfação de interesses alheios à empresa;

- 4) Salvar os legítimos interesses da entidade empregadora, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- 5) Usar de urbanidade nas suas relações com a entidade empregadora, com o público e com os companheiros de trabalho;
- 6) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o valor profissional dos seus subordinados, bem como proceder com imparcialidade relativamente às infracções disciplinares por eles cometidas;
- 7) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

Garantias das partes

Cláusula 16.^a

É vedado à entidade empregadora:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o profissional exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Exercer pressão sobre o profissional para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou baixar a categoria dos companheiros;
- 3) Transferir o profissional para outro local de trabalho desde que essa transferência implique prejuízo sério para o profissional;
- 4) Obrigar o profissional a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou pessoas por ela indicadas;
- 5) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;
- 6) Despedir e readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, sem que sejam garantidos os direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 7) A prática pela entidade empregadora de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula considera-se violação do contrato e dá ao profissional a faculdade de rescindir com direito às indemnizações previstas neste contrato.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Período normal de trabalho

Cláusula 17.^a

1 — O período normal de trabalho semanal para os profissionais de escritório é de 38 horas e para os profissionais caixeiros e outros de 40 horas.

- a) Nos horários dos estabelecimentos que pratiquem a semana inglesa, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar com o sábado de tarde.
- b) Nos horários dos estabelecimentos que pratiquem o trabalho ao sábado todo o dia o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

Por acordo expresso com o trabalhador o descanso complementar pode ser repartido em dois meios dias.

2 — O trabalho diário deve ser interrompido por um período não inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de quatro ou cinco horas de trabalho.

3 — O intervalo para almoço será compreendido, obrigatoriamente, entre as 12 e as 16 horas.

4 — Compete à entidade empregadora a organização dos períodos de trabalho, respeitando as normas deste contrato.

5 — Pode a entidade empregadora organizar a rotação dos horários dos trabalhadores por forma a assegurar o período de funcionamento do estabelecimento. A rotatividade deverá ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores. Se não houver acordo, caberá àquela a sua fixação.

6 — A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar o limite do período normal de trabalho semanal estabelecido no n.º 1 da presente cláusula.

7 — O trabalho diário terá lugar entre as 8 e as 21 horas.

8 — Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

9 — As alterações globais aos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores interessados pelo menos com 15 dias de antecedência.

10 — As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês.

11 — A mudança de escala de horário diversificado só poderá efectuar-se após o período de descanso semanal.

Remuneração do trabalho extraordinário

Cláusula 18.^a

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário. Serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitem.

3 — Considera-se trabalho extraordinário o que é prestado fora do período normal de trabalho.

4 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

5 — Se o trabalho for prestado entre as 20 e as 7 horas, à retribuição constante do número anterior será acrescida a percentagem de 25 % por trabalho nocturno.

6 — Para efeitos de cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora normal de trabalho será determinado pela seguinte fórmula:

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

CAPÍTULO V

Retribuições mínimas do trabalho

Retribuições certas mínimas

Cláusula 19.^a

1 — As retribuições mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2 — Às retribuições mínimas constantes do anexo III acrescerão as comissões e os prémios de venda que venham sendo praticados para além da retribuição fixa.

3 — As reduções salariais eventualmente acordadas entre empresas e trabalhadores, por motivo de inviabilidade económica, só serão válidas com parecer favorável do respectivo sindicato. Havendo recuperação económica da empresa, o pagamento das diferenças salariais resultantes da situação anterior será efectuado, salvo acordo em contrário, em prestações mensais, em número igual a metade dos meses em que a mesma situação se verificar.

4 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço, para despesas de alimentação e alojamento, o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação de documento.

5 — Por mútuo acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

6 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar o valor do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super ou de 0,60 sobre o preço do gasóleo, por quilómetro percorrido, aos trabalhadores que em serviço utilizem carro próprio.

7 — Às entidades empregadoras fica reservado o direito de substituir a modalidade acordada no n.º 6 desta cláusula pela utilização de veículo próprio da empresa, sendo, neste caso, todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

13.º mês ou subsídio de Natal

Cláusula 20.^a

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestados.

4 — Qualquer trabalhador que se ausente do serviço por motivo de cumprimento de serviço militar receberá nesse ano o subsídio de Natal correspondente a um duodécimo da retribuição mensal por cada mês, ou fracção, de trabalho prestado. O mesmo tratamento será observado em relação aos trabalhadores regressados do serviço militar, no ano de regresso.

Diuturnidades

Cláusula 21.^a

Os profissionais de categoria sem promoção obrigatória terão direito a uma diuturnidade de €10,50 por cada período de quatro anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de cinco diuturnidades.

§ 1.º Esta cláusula, com a presente redacção, entra em vigor em 1 de Março de 2010.

§ 2.º Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciou-se em 1 de Janeiro de 1969.

Abono para falhas

Cláusula 21.^a-A

O(s)/a(s) trabalhador(es/as) que exerça(m) as funções de caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e operador(a) de caixa em super/hipermercados têm direito a um abono para falhas no valor de €19. Os motoristas, caso façam cobranças, têm direito a €1,55 diários para falhas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Descanso semanal e complementar

Cláusula 22.^a

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo. § único. Exceptuam-se os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos considerados de interesse para o turismo (artigos regionais, artesanato, tabacarias, jornais, revistas, artigos fotográficos e ainda os talhos, lugares de frutas e hortaliças e postos de venda de peixe fresco) poderão trabalhar nos sete dias da semana.

2 — São considerados dias de descanso semanal complementar:

a) O meio dia de sábado, no caso da alínea a) do n.º 1 da cláusula 17.^a;

b) O dia de descanso atribuído, atribuído no caso da alínea b) do n.º 1 da cláusula 17.^a

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado dá direito a retribuição especial, calculada na base da retribuição horária normal, acrescida de 100 %.

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a descanso num dos três dias seguintes, sem perda de remuneração.

Feriados

Cláusula 23.^a

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Domingo de Páscoa;
Segunda-feira de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.
Férias — Período de férias

Cláusula 24.^a

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o disposto no n.º 21 da cláusula 29.^a deste CCT.

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

4 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

5 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

a) Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

7 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador se se verificar a impossibilidade total ou parcial ao gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

11 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Subsídio de férias

Cláusula 25.^a

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período contado nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 24.^a

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média da parte variável dos últimos 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, aplica-se em relação ao subsídio de férias o regime estabelecido para as férias na cláusula 24.^a

4 — Sendo acordado o gozo interpolado de férias, o subsídio será pago nos termos em que as partes interessadas acordarem. Se nada for previsto nesse acordo, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias.

Escolha da época de férias

Cláusula 26.^a

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e com início a uma segunda-feira.

4 — A época de férias será determinada por um sistema rotativo, que pode, contudo, ser alterado por acordo entre os trabalhadores e a empresa.

5 — Podem as empresas, obtendo a necessária autorização, encerrar para concessão de férias aos seus trabalhadores.

6 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar férias simultaneamente.

Controlo do direito de férias

Cláusula 27.^a

1 — As entidades empregadoras abrangidas pelo presente contrato deverão organizar um plano de férias até 15 de Abril de cada ano, onde constem nome, idade, data de admissão, número de dias de férias, data do início e termo destes, o qual deverá estar afixado nos locais de trabalho desde aquela data até 31 de Outubro.

2 — Qualquer alteração ao plano de férias deverá ser acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora. As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

Violação do direito de férias

Cláusula 28.^a

A entidade empregadora que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, pagará ao profissional, a título de indemnização,

o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Regime de faltas

Cláusula 29.^a

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados e reduzidos a dias para efeitos de contagem.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

6 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos do n.º 8 desta cláusula;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora;

g) Cinco dias úteis por ocasião de nascimento de filhos, seguidos ou interpolados, a seguir ao nascimento de filho(a).

7 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

8 — Nos termos da alínea b) do n.º 6 da presente cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

9 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

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

11 — Quando imprevisíveis, as faltas para poderem ser dadas como justificadas terão obrigatoriamente de

ser comunicadas à entidade empregadora nos dias úteis posteriores, salvo prova da impossibilidade de justificação devidamente fundamentada.

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

13 — A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir prova dos factos invocados para a justificação.

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 6 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio do seguro.

16 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 6 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

18 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

c) Faltar injustificadamente a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados.

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

20 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

21 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Impedimentos prolongados

Cláusula 30.^a

Durante o período de serviço militar ou doença prolongada o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este

contrato ou iniciativa da empresa lhe seriam atribuídas ao serviço da mesma.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Causas da extinção do contrato de trabalho

Cláusula 31.^a

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes, que deverá constar de documento escrito, elaborado em duplicado e assinado por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar; a entidade empregadora deverá no prazo estabelecido no n.º 1 da cláusula 12.^a enviar ao sindicato e à associação cópia fiel do acordo;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora, com justa causa;

d) Rescisão do trabalhador.

2 — Os despedimentos sem justa causa são nulos.

3 — Considera-se, nomeadamente, justa causa para a rescisão do contrato:

I) Por parte de entidade empregadora:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

c) Promoção repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que esteja confiado;

e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) 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;

g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

h) A ofensa corporal ou à honra ou dignidade da entidade empregadora. Idênticas ofensas a companheiros de trabalho ou qualquer outra pessoa, mas nestes casos quando os factos ocorrem nas instalações da empresa ou ao serviço desta;

i) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) A incitação repetida à indisciplina geral;

o) O abandono do local de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;

p) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade empregadora a pôr termo ao contrato;

q) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos na cláusula 15.^a [alíneas 1) a 7)];

II) Por parte do trabalhador:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;

c) Violação grave dos direitos e garantias do trabalhador previstas na lei e neste contrato;

d) A aplicação de sanção abusiva;

e) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) A lesão culposa de interesses patrimoniais dos trabalhadores ou ofensa corporal ou à honra ou dignidade;

g) A conduta intencional da entidade empregadora ou dos superiores hierárquicos de forma a levar um trabalhador a pôr termo ao contrato;

h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos na cláusula 16.^a [alíneas 1) a 7)].

Despedimentos

Cláusula 32.^a

1 — Se o despedimento partir da iniciativa da entidade empregadora e for fundamentado em justa causa, será precedido, obrigatoriamente, de processo disciplinar escrito, com as formalidades estabelecidas na lei.

2 — 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.

3 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido 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.

4 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço num mínimo de três, contando-se para este efeito o tempo decorrido entre a data de cessação do contrato e a data da sentença judicial.

Rescisão do contrato pelo trabalhador

Cláusula 33.^a

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses ou de um mês, conforme tenha mais ou menos dois anos completos de serviço.

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

3 — O trabalhador poderá ainda rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio desde que alegue justa causa. Provada a existência de justa causa e desde que ela seja imputável a título de culpa ou dolo à entidade empregadora, o trabalhador terá direito a receber indemnização prevista na lei geral, não podendo em caso algum ser inferior a um mês por cada ano completo de antiguidade.

Contrato de trabalho a termo

Cláusula 34.^a

1 — O contrato de trabalho a termo será regulado pela lei geral.

2 — O trabalhador contratado a termo, desde que obtenha colocação efectiva noutra empresa, poderá com esse fundamento e mediante o aviso prévio de oito dias rescindir o contrato, não sendo obrigado ao pagamento de qualquer indemnização.

3 — A entidade empregadora que despeça sem justa causa um trabalhador contratado a termo constitui-se na obrigação de o indemnizar pelos prejuízos sofridos, pagando-lhe o montante da retribuição até ao termo do contrato.

Transmissão do estabelecimento

Cláusula 35.^a

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações dos transmitentes vencidas à data da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao montante da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante um mês anterior à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus eventuais créditos.

Incapacidade por acidente ou doença profissional

Cláusula 36.^a

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho**Direitos dos profissionais de sexo feminino**Cláusula 37.^a

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos sem prejuízo em qualquer caso da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer benefício concedido pela empresa:

Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que aplicarem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido ou por conselho médico para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, sendo concedidos obrigatoriamente 90 dias após o parto, podendo, se a trabalhadora o desejar, o período de férias a que tiver direito ser gozado antes ou depois desta licença:

a) No caso de aborto ou parto de nado-morto, a licença não poderá exceder os 30 dias, cabendo ao médico graduar o seu período;

b) O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;

Dispensa da prestação de trabalho diário pelo total de duas horas, podendo ser repartidas por um máximo de dois períodos para a aleitação aos filhos durante 12 meses, após a apresentação ao serviço, sem que dessa dispensa advenha diminuição de retribuição;

Dispensa, sem perda de vencimento, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês às trabalhadoras casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e às que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado;

Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade empregadora. A infracção a esta disposição obriga a entidade empregadora a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma disposição se outra maior não for devida;

Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da entidade empregadora de satisfazer a pretensão;

As mulheres grávidas têm direito à dispensa de serviço para efeitos de consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição, podendo a entidade empregadora exigir documento comprovativo.

Direitos dos trabalhadores-estudantesCláusula 38.^a

1 — Para além dos direitos consignados na legislação em vigor são assegurados aos trabalhadores-estudantes os seguintes direitos:

a) Deixar o estabelecimento onde prestam serviço uma hora antes do início das aulas;

b) Gozar férias interpoladamente;

c) Faltas nos dias de prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, em cada ano civil, para preparação dos mesmos.

2 — Os trabalhadores-estudantes que pretendam gozar destas regalias ficam obrigados a fazer prova da matrícula, horário, aproveitamento e assiduidade.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de famíliaCláusula 39.^a

1 — As entidades empregadoras e os empregados ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja nos termos da lei.

2 — É mantida a contribuição para efeitos de pensão de sobrevivência.

CAPÍTULO X

Comissão para os conflitos de trabalhoCláusula 40.^a

É criada, no prazo de 30 dias a contar da data da assinatura deste contrato, uma comissão integrada por dois representantes sindicais, dois empregadores e um quinto a designar pelas partes representadas, a quem compete tentar a solução de todos os conflitos emergentes da aplicação do presente contrato.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho**Segurança no trabalho — Obrigações das entidades empregadoras**Cláusula 41.^a

As empresas obrigam-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho de modo a prevenir os riscos do trabalho e as doenças profissionais.

Princípios geraisCláusula 41.^a-A

Na organização dos serviços de segurança, higiene e segurança no trabalho e para o pontual cumprimento do

disposto na cláusula 41.^a, as empresas adoptarão uma das seguintes modalidades:

- a) Serviços internos;
- b) Serviços interempresas;
- c) Serviços externos.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Princípios gerais

Cláusula 42.^a

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

Planos de formação

Cláusula 42.^a-A

1 — A empresa elabora anual ou plurianualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Compromisso unilateral da entidade empregadora

Cláusula 43.^a

As entidades empregadoras obrigam-se a cumprir as orientações emanadas dos sindicatos ou dos dirigentes sindicais em matéria que a lei lhes conferir.

Prevalência de normas

Cláusula 44.^a

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a este sector e que estejam reguladas neste contrato colectivo de trabalho.

Quotização

Cláusula 45.^a

As entidades empregadoras abrangidas por este contrato obrigam-se a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, em cheque, vale de correio ou numerário, as verbas correspondentes à quotização sindical dos trabalhadores que em declaração individual remetida ao sindicato e às entidades empregadoras o tiverem solicitado e autorizado.

ANEXO I

Categorias profissionais e sua definição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias que a seguir se enumeram e definem:

A) Profissionais de escritório

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e chefe de secção). — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta a assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

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

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais, ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos mesmos.

Subchefe de secção. — É o profissional que substitui o chefe de secção nos seus impedimentos e com ele colabora no desempenho das funções enumeradas para a categoria de chefe de secção.

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e a entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — Coadjuva o escriturário ou profissionais com categorias equiparadas, preparando-se para o exercício dessa função.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-os sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-

-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Caixa (de escritório). — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados e serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Cobrador. — Procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

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

Porteiro (de escritório). — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Guarda. — Assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

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

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer

recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos análogos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos por cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora ordinograma de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados e resultados.

Planeador de informática. — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade de memória e dos periféricos.

Controlador de informática. — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração

de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamentos de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informações; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

B) Profissionais de comércio

Gerente comercial. — É o profissional que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas na empresa.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores e caixeiros de praça, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o profissional que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Caixeiro-viajante. — É o profissional que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade empregadora, viajando numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Talhante (cortador de carnes). — É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, procede ao desmancho de reses, corte de carnes, venda ao público e efectua outras tarefas compatíveis.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos dados e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

Encarregado de loja. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercado. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando e eventualmente registando a sua entrada e saída.

Demonstrador. — É o profissional que faz demonstrações de artigos, antes ou depois da venda, em estabeleci-

mentos comerciais por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio.

Propagandista. — É o profissional encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Caixeiro. — É o profissional habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que segundo os usos e costumes são inerentes à sua categoria.

Vendedor. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade empregadora, viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; anuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e serviços no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade empregadora e concelhos limítrofes, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Caixeiro-ajudante. — Coadjuva os caixeiros, estagiando para essa categoria.

Caixa do comércio a retalho. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona produtos em embalagens com vista à expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificação recebida, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou grades. Manobrando, se necessário, guas ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e mobiliza-as utilizando diversos materiais de tratamento; fecha os recipientes com folhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limar superfícies dos artigos antes de embalar e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, percintas, pregos, rebites ou cordéis e demarcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondicione.

Operador de máquinas de embalar. — Alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de pro-

duto de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagens; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamento, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, pára a máquina e retira os recipientes que se apresentam com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Praticante. — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, das quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

C) Trabalhadores electricistas

Condições específicas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2) Após terem completado 18 anos de idade e cumprido pelo menos seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º ano;

3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 2;

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

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

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

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com curso do Ministério da Segurança Social e do Trabalho terão, no mínimo categoria de pré-oficial do 1.º ano.

Definição de categorias

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

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

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

Técnico de electrónica. — É o profissional que instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos.

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

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

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

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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

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

D) Trabalhadores têxteis, lanifícios e vestuário

Condições específicas

Nas categorias profissionais inferiores a mestre observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) O oficial será obrigatoriamente promovido à categoria imediata no período máximo de três anos;

b) O costureiro será obrigatoriamente promovido à categoria de bordador especializado no período máximo de três anos;

c) O(a) estagiário(a) será promovido(a) no período máximo de dois anos.

Definição de categorias

a) **Mestre ou mestra.** — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

b) **Ajudante de mestre ou mestra.** — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestres.

c) **Oficial especializado.** — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de ves-

tuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

d) *Oficial*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

e) *Costureiro especializado*. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

f) *Costureiro*. — É o trabalhador que auxilia o costureiro especializado ou o oficial.

g) *Bordador especializado*. — É o trabalhador especializado que borda à mão ou à máquina.

h) *Bordador*. — É o trabalhador que borda à mão e ou à máquina.

i) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro durante o período máximo de dois anos.

E) Metalúrgicos

Definição de categorias e funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência do seu trabalho.

Mecânico de máquinas de costura. — É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de costura, de tricotar e outras, assim como acessórios.

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros prefabricados, podendo proceder a algumas modificações nos elementos metálicos, ajustando-os e adaptando-os para a montagem.

Condições especiais

Metalúrgicos

São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 18 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

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

Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial — será obrigatoriamente promovido a praticante.

O período do tirocínio dos praticantes será de três anos após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões.

Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classe de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

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

F) Motoristas e outros

Definição de categorias e funções

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhes ainda zelar boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e verificação diária dos níveis de óleo e água.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador maior de 18 anos que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo e na execução das manobras e carregar e arrumar no veículo e descarregar as mercadorias.

Condições especiais

Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

G) Madeiras

Definição de categorias e funções

Montador de cozinhas. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a montagem de cozinhas, podendo proceder a algumas modificações nos elementos que compõem as mesmas, ajustando-os e adaptando-os para a montagem.

Aprendiz de montador de cozinhas. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente do montador de cozinhas, os coadjuva nos seus trabalhos.

Condições especiais

O aprendiz, após o período de um ano, ascende à categoria de montador de cozinhas.

ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários e caixeiros

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-caixeiros e primeiros-escriturários	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-caixeiros e segundos-escriturários	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-caixeiros e terceiros-escriturários	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Nota. — Este quadro de densidades só é aplicável quando a empresa estiver a iniciar a sua actividade.

Quadro de intensidades para os trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, este terá necessariamente a categoria de oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco trabalhadores electricistas têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

ANEXO III**Tabela salarial****Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos e outros**

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas	712
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador	688
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja	622
IV	Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática	598
V	Primeiro-escriurário, primeiro-caixeiro, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório, vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1.ª (metalúrgicos), motorista de pesados, mecânico de máquinas de café de 1.ª (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1.ª	586
VI	Segundo-escriurário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2.ª (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª (metalúrgicos), operador de 1.ª e talhante de 2.ª	543
VII	Terceiro-escriurário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2.º ano, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3.ª (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), montador de cozinhas, motorista de ligeiros, operador mecanográfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3.ª (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª (metalúrgicos), operador de 2.ª e talhante de 3.ª	498
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, telefonista, caixa de comércio a retalho, estagiário do 3.º ano, caixeiro-ajudante do 3.º ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1.º ano, ajudante de motorista, praticante do 3.º ano (metalúrgicos), operador ajudante do 3.º ano e praticante de talhante do 3.º ano	475
IX	Estagiário do 2.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2.º ano, ajudante (electricista) do 2.º ano, praticante (metalúrgicos) do 2.º ano, operador ajudante do 2.º ano e praticante de talhante do 2.º ano	475
X	Estagiário do 1.º ano, caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1.º ano, ajudante (electricista) do 1.º ano, praticante (metalúrgicos) do 1.º ano, operador ajudante do 1.º ano e praticante de talhante do 1.º ano	475
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgicos) do 4.º ano e aprendiz de montador de cozinhas	475
XII	Paquete do 3.º ano, praticante do 3.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3.º ano e aprendiz de talhante do 3.º ano	(a) 475
XIII	Paquete do 2.º ano, praticante do 2.º ano, aprendiz (electricista) do 2.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2.º ano e aprendiz de talhante do 2.º ano	(a) 475
XIV	Paquete do 1.º ano, praticante do 1.º ano, aprendiz (electricista) do 1.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1.º ano e aprendiz de talhante do 1.º ano	(a) 475
XV	Servente de limpeza	475
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente	475

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal, que em cada ano aprova o Salário Mínimo Nacional, assim como aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos, aplicar-se-á 75 % do valor referido no mesmo diploma.

1 — A tabela salarial deverá ser entendida desde o início da sua vigência e aplicação, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 19.^a

Nota. — Todas as cláusulas do CCT do comércio retalhista para o distrito de Évora publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2007 (texto consolidado e alteração salarial), 24, de 29 de Junho de 2008, e 12, de 29 de Março de 2009, alteração salarial e outras, não objecto nesta revisão, mantêm-se em vigor.

ANEXO IV**Do exercício da actividade sindical****Cláusula 1.^a****Princípios gerais**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a**Comunicação à empresa**

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade empregadora a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como a daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 3.^a**Comissões sindicais e intersindicais de empresa**

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

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

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

4 — As comissões sindicais e intersindicais de empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 4.^a**Garantias dos dirigentes sindicais**

1 — Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o de remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores, deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e número de dias de que os respectivos dirigentes necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificou a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como o dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei ou do contrato de trabalho, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada, têm direito a uma indemnização dupla da que em idêntico caso seria devida a outro trabalhador.

Cláusula 5.^a**Direitos e deveres dos delegados sindicais**

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês ou doze se se tratar de elementos da comissão intersindical para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da efectividade de serviço;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar por escrito a entidade empregadora com a antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 6.^a**Deveres da entidade empregadora face à actividade sindical na empresa**

A entidade empregadora é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e

permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade empregadora, com a antecedência mínima de um dia e com afixação de convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d) desde que avisados do facto com a antecedência mínima de seis horas.

ANEXO V

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar tem de ser instaurado, sob pena de caducidade, dentro dos 30 dias posteriores ao conhecimento da infracção disciplinar e da identidade do seu agente.

2 — O processo inicia-se com a participação ou denúncia dos factos.

3 — São admissíveis todos os meios de prova permitidos em direito, devendo a prova testemunhal constar de auto de inquirição ou escrito da testemunha.

4 — Concluída a produção de prova de acusação, será elaborada uma nota de culpa, que será comunicada ao arguido por carta registada com aviso de recepção.

5 — A nota de culpa conterá a descrição dos comportamentos e actuações imputadas ao arguido que se traduzam na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignados no presente contrato colectivo de trabalho e ainda a identificação das testemunhas inquiridas.

6 — O arguido terá o prazo de oito dias contados da recepção da nota de culpa para responder à acusação.

7 — Se o arguido não se encontrar na situação de suspensão preventiva, será dispensado do serviço, sem perda de retribuição, durante o prazo que lhe é conferido para a defesa, não podendo, no entanto, a dispensa prolongar-se para além da data da apresentação da contestação.

8 — Durante o prazo que lhe é conferido para a defesa, o arguido poderá, pessoalmente ou por mandatários, consultar o processo na empresa.

9 — Com a contestação poderá o arguido juntar documentos e deverá requerer quaisquer diligências de prova.

10 — Sendo requerida prova testemunhal, deverá o arguido identificar as testemunhas.

11 — O arguido e os seus mandatários poderão assistir a todas as diligências de prova por ele requeridas.

12 — Serão efectuadas as diligências de prova requeridas pelo arguido e ainda aquelas que, mesmo não requeridas, se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, em face da sua contestação.

13 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existam quaisquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

14 — Recebido o processo da entidade referida no número anterior, deve a entidade empregadora ou o seu representante ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

15 — A decisão do processo, se for no sentido do despedimento, não pode ser proferida antes de decorridos 15 dias sobre o termo do prazo para a emissão do parecer referido no n.º 13.

16 — O despedimento deve ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

17 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade absoluta do procedimento disciplinar, impossibilitando a efectivação do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

18 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido para o normal funcionamento do serviço e apuramento dos factos durante a realização do processo disciplinar, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

19 — A entidade instrutora do processo enviará obrigatoriamente ao sindicato cópias da nota de culpa e da comunicação do despedimento nas mesmas datas em que são enviadas ao arguido.

Évora, 26 de Fevereiro de 2010.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços:

Luís Miguel Borges Fernandes Velez Pinto, mandatário.
Gaudêncio Joaquim da Fonseca Cabral, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

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

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Depositado em 11 de Março de 2010, a fl. 68 do livro n.º 11, com o n.º 22/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 2006, 34, de 15 de Setembro de 2007, e 29, de 8 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a actividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infra-estruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 19 empregadores e 1515 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial constante no anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 513.º do Código do Trabalho:

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

4 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 3.

6 — No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

7 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

8 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou disposto no anexo I deste ACT, entende-se como condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 5.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 6.ª

Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 7.ª

Período experimental

A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental, com os deveres e direitos decorrentes dos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho, em especial, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que possuam uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança, e de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou quadro superior.

Cláusula 8.^a**Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

3 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 9.^a**Quadro de pessoal**

As associações de beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste ACT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAA, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

CAPÍTULO III**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 10.^a****Deveres gerais das partes**

Aplica-se o artigo 126.º do Código do Trabalho:

1 — O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.

2 — Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.^a**Deveres do empregador**

Aplica-se o artigo 127.º do Código do Trabalho:

1 — O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador,

devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 — Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais.

5 — Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste ACT.

Cláusula 12.^a**Deveres do trabalhador**

Aplicando-se o artigo 128.º do Código do Trabalho:

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

Aplica-se o artigo 129.º do Código do Trabalho:
É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da Associação o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

Cláusula 15.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício da actividade sindical e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no acto de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

2 — Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 17.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho:

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a Associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 18.^a

Deslocações em serviço

1 — Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

a) O transporte desde a sede da Associação ou local acordado entre as partes até ao local onde prestem o trabalho; ou

b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea a) do número seguinte.

2 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do imposto sobre rendimentos das pessoas singulares (IRS) e do regime contributivo da segurança social;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — €2,80;

Almoço ou jantar — €9,35;

Ceia — €7,45;

Alojamento com pequeno-almoço — €31,70.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no Sindicato outorgante não pode ser superior a 40 horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT da agricultura, outorgados pelo SETAA em cada região.

2 — Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a 35 horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar directamente com a Associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.^a relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder 48 horas, num período de referência de quatro meses.

5 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 30.^a bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela Associação.

6 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja

assegurada por transportes colectivos, as empresas garantirão os adequados transportes.

9 — Durante o período de HET prestado nos termos desta cláusula, as associações de beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de €28,90.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2 — Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste ACT.

4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 224.º, «Duração do trabalho de trabalhador nocturno»;

b) Artigo 225.º, «Protecção de trabalhador nocturno».

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Só excepcionalmente e nos termos previstos na lei, nomeadamente no artigo 232.º do Código do Trabalho, poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.

3 — Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana, sempre que o trabalhador e a Associação nisso acordem expressamente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1, 8 e 25 de Dezembro, conforme previsto no artigo 234.º do Código do Trabalho.

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

3 — Poderão ainda ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 27.^a

Direito a férias

Aplica-se o artigo 237.º do Código do Trabalho:

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula seguinte.

4 — O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 28.^a

Duração do período de férias

Aplica-se o artigo 238.º do Código do Trabalho:

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho.

5 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 29.^a

Outras situações sobre férias

1 — Os trabalhadores que optem por gozar pelo menos metade das férias no período compreendido entre Novembro e Fevereiro terão direito ao acréscimo de mais um dia de férias, para além do disposto no n.º 3 da cláusula anterior, sem acréscimo de retribuição do respectivo subsídio.

2 — Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 239.º, «Casos especiais de duração do período de férias»;
- b) Artigo 240.º, «Ano do gozo das férias»;
- c) Artigo 241.º, «Marcação do período de férias»;
- d) Artigo 242.º, «Encerramento para férias»;
- e) Artigo 243.º, «Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa»;
- f) Artigo 244.º, «Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador»;
- g) Artigo 245.º, «Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias»;
- h) Artigo 246.º, «Violação do direito a férias»;
- i) Artigo 247.º, «Exercício de outra actividade durante as férias».

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 30.^a

Definição de falta

Aplica-se o artigo 248.º do Código do Trabalho:

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados para determinação da falta.

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 31.^a

Tipos de falta

Aplica-se o artigo 249.º do Código do Trabalho:

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho:

Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho, respectivamente;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral e nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 32.^a

Outras situações sobre faltas

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 250.º, «Imperatividade do regime de faltas»;

b) Artigo 251.º, «Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim»;

c) Artigo 252.º, «Falta para assistência a membro do agregado familiar»;

d) Artigo 253.º, «Comunicação de ausência»;

e) Artigo 254.º, «Prova de motivo justificativo de falta»;

f) Artigo 255.º, «Efeitos de falta justificada»;

g) Artigo 256.º, «Efeitos de falta injustificada»;

h) Artigo 257.º, «Substituição da perda de retribuição por motivo de falta».

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 33.^a

Concessão e efeitos da licença sem retribuição

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, nos termos do artigo 317.º do Código do Trabalho.

2 — O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 10 dias, considerando-se que a ausência de resposta equivale à concessão de licença nos termos em que foi requerida.

3 — Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

4 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

5 — Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

6 — A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 34.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam no anexo III.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — Todos os trabalhadores com as categorias constantes no anexo II têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por cinco escalões, conforme consta no anexo III. Essa progressão será efectuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de três em três anos;

b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia à data da promoção.

Cláusula 35.^a

Remuneração horária

Aplica-se o artigo 271.º do Código do Trabalho:

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo *Rm* o valor da remuneração mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 36.^a

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada, conforme o n.º 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar, conforme o n.º 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 38.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20 % da retribuição mensal.

Cláusula 39.^a

Remuneração de trabalho suplementar

Aplica-se o artigo 268.º do Código do Trabalho:

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da remuneração normal, na primeira hora;
- b) 75 % da remuneração normal, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da remuneração normal.

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

- a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturno.

2 — O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente

prestado durante o dia, conforme o n.º 1 do artigo 226.º do Código do Trabalho.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele período, conforme artigo 264.º do Código do Trabalho.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

Aplica-se o artigo 263.º do Código do Trabalho:

1 — Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

5 — Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste ACT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 44.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de €31,35, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de beneficiários.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de €5,60.

2 — Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente, nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;

- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de €31.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no n.º 3 da presente cláusula.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3 — Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º, «Sanções disciplinares»;
- b) Artigo 329.º, «Procedimento disciplinar e prescrição»;
- c) Artigo 330.º, «Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar»;
- d) Artigo 331.º, «Sanções abusivas»;
- e) Artigo 332.º, «Registo de sanções disciplinares».

CAPÍTULO X

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º, «Proibição de despedimento sem justa causa»;
- b) Artigo 340.º, «Modalidade de cessação do contrato de trabalho»:

- 1) Caducidade;
- 2) Revogação;
- 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- 4) Despedimento colectivo;
- 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

- 6) Despedimento por inadaptação;
- 7) Resolução pelo trabalhador;
- 8) Denúncia pelo trabalhador;

c) Artigo 341.º, «Documentos a entregar ao trabalhador»;

d) Artigo 342.º, «Devolução de instrumentos de trabalho».

Cláusula 49.^a

Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigos 343.º a 348.º, «Caducidade de contrato de trabalho»;

b) Revogação de contrato de trabalho:

1) Artigo 349.º, «Cessação de contrato de trabalho por acordo»;

2) Artigo 350.º, «Cessação do acordo de revogação»;

c) Despedimento por iniciativa do empregador:

1) Artigos 351.º a 380.º, «Modalidades de despedimento»:

1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

1.2) Despedimento colectivo;

1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

1.4) Despedimento por inadaptação;

2) Artigos 381.º a 393.º, «Ilícitude de despedimento»;

d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:

1) Artigos 394.º a 399.º, «Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador»;

2) Artigos 400.º a 403.º, «Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador».

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que a regulamentam.

2 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente, nomeadamente a referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 51.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 52.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 53.^a**Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento, bem como na parte relativa higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 54.^a**Comunicações dos trabalhadores**

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a empresa deve comunicar à ACT — Autoridade para as Condições do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 55.^a**Formação dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessários, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, a empresa e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas os trabalhadores, no que se refere à formação dos respectivos representantes.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus

representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 56.^a**Obrigações das entidades empregadoras**

1 — A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na sua origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores ou, em caso de impossibilidade, devido a factores externos não controláveis pela Associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de ser abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessários, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das actividades previstas na cláusula 53.^a, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7 — As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8 — As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Cláusula 57.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;

b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou missões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 80.^a as avarias e deficiências por si detectadas que se afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

Cláusula 58.^a

Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Em todas as empresas abrangidas por este ACT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2 — Ao encarregado de segurança compete:

a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas;

e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este ACT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 52.^a deste ACT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3 — As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT — Autoridade para as Condições do Trabalho que estabelecem tratamento mais favorável que o presente ACT.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho**Cláusula 59.^a****Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 60.^a**Protecção na parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

1 — A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 61.^a**Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

1 — No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

a) «Trabalhadora grávida» a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) «Trabalhadora puérpera» a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) «Trabalhadora lactante» a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 — O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3 — Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º, «Licença em situação de risco clínico durante a gravidez»;
- b) Artigo 38.º, «Licença por interrupção da gravidez»;
- c) Artigo 39.º, «Modalidades de licença parental».

Cláusula 62.^a**Licença parental inicial**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 63.^a**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

1 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 64.^a**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 42.º:

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 da cláusula 62.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 da cláusula 62.^a caso se verifiquem as condições aí previstas à data dos factos referidos no número anterior.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

Cláusula 65.^a**Licença parental exclusiva do pai**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência

possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 66.^a**Outros direitos da parentalidade**

1 — Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º, «Licença por adopção»;
- b) Artigo 45.º, «Dispensa para avaliação para a adopção»;
- c) Artigo 46.º, «Dispensa para consulta pré-natal»;
- d) Artigo 47.º, «Dispensa para amamentação ou aleitação»;
- e) Artigo 48.º, «Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação»;
- f) Artigo 49.º, «Falta para assistência a filho»;
- g) Artigo 50.º, «Falta para assistência a neto»;
- h) Artigo 51.º, «Licença parental complementar»;
- i) Artigo 52.º, «Licença para assistência a filho»;
- j) Artigo 53.º, «Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica»;
- k) Artigo 54.º, «Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica»;
- l) Artigo 55.º, «Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares»;
- m) Artigo 56.º, «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares»;
- n) Artigo 57.º, «Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível»;
- o) Artigo 58.º, «Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho»;
- p) Artigo 59.º, «Dispensa de prestação de trabalho suplementar»;
- q) Artigo 60.º, «Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno»;
- r) Artigo 61.º, «Formação para reinserção profissional»;
- s) Artigo 62.º, «Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante»;
- t) Artigo 63.º, «Protecção em caso de despedimento»;
- u) Artigo 64.º, «Extensão de direitos atribuídos a progenitores»;
- v) Artigo 65.º, «Regime de licenças, faltas e dispensas».

2 — Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

3 — A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

4 — As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5 — A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6 — No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7 — A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 67.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 68.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 69.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 70.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º:

1 — Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2 — Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

3 horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;

4 horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;

5 horas semanais para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;

6 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas;

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas

ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º, «Faltas para prestação de provas de avaliação»;

b) Artigo 92.º, «Férias e licenças de trabalhador-estudante»;

c) Artigo 93.º, «Promoção profissional de trabalhador-estudante»;

d) Artigo 94.º, «Concessão do estatuto de trabalhador-estudante»;

e) Artigo 95.º, «Cessação e renovação de direitos»;

f) Artigo 96.º, «Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante».

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Objectivos

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 130.º:

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de beneficiários;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 72.^a

Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 131.º:

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da Associação de Beneficiários;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa

ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a certificado de aptidão profissional (CAP) será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

10 — O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

Cláusula 73.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 132.º:

1 — As horas de formação previstas no n.º 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento,

transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 — Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 74.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 133.º:

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 75.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 134.º:

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, directa ou indirectamente, outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das Associações de Beneficiários outorgantes também do presente ACT.

Cláusula 78.^a

Constituição

1 — Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2 — Os representantes das Associações de Beneficiários e do SETAA junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

3 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 79.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente ACT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente ACT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 80.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 78.^a, à outra parte e ao MTSS.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente ACT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT — Autoridade para as Condições do Trabalho e ou do MTSS.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboralCláusula 81.^a**Princípios gerais**

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior («Comissão paritária»), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consultaCláusula 82.^a**Princípios gerais**

1 — As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAA — o direito a informação e consulta, nos termos da Directiva n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2 — As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVII

Disposições finaisCláusula 83.^a**Manutenção de regalias adquiridas**

1 — A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de Associações de Beneficiários pelo presente ACT abrangidos.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas Associações de Beneficiários à data da entrada em vigor deste ACT.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

Cláusula 84.^a**Declaração da maior favorabilidade**

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 85.^a**Salvaguarda de direitos salariais**

1 — É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, cujo salário real em 31 de Dezembro de 2009 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 1 % sobre o salário real praticado em 31 de Dezembro de 2009.

2 — O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.^a**Integração nos novos escalões**

As Associações de Beneficiários devem:

1 — As Associações de Beneficiários deverão integrar, num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respectiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2 — Se o trabalhador for integrado num escalão, cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferia na Associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efectivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efectivo.

3 — O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de Janeiro de 2001.

4 — Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5 — Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6 — Durante o período de integração, as Associações de Beneficiários poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respectiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7 — A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I**Carreiras profissionais: Condições e progressão**

1 — A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2 — A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efectivo serviço e após completar período definido na tabela.

3 — A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.

5 — A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

6 — Situação transitória de:

6.1 — Carreiras profissionais a serem integradas:

De analista informático de sistema em técnico;

De caixa em assistente administrativo;

De telefonista em assistente administrativo;

De tractorista em operador de máquinas;

De porta-miras em trabalhador auxiliar;

De contínuo em trabalhador auxiliar;

De cantoneiro de conservação em cantoneiro de rega e conservação;

De cantoneiro de rega em cantoneiro de rega e conservação.

6.2 — O condutor de máquinas rectifica-se das anteriores versões publicadas deste ACT para operador de máquinas, integrando agrícolas, industriais e florestais.

6.3 — As bases das definições de funções estão nas anteriores versões publicadas deste ACT.

6.4 — Progressão na carreira profissional de:

Técnico superior:

Nível 0 — Nível único.

Auxiliar técnico de rega e conservação:

Nível V — especialista;

Nível VI — principal;

Nível VII — 1.ª classe;

Nível VIII — 2.ª classe.

Cantoneiro de rega e conservação:

Nível VIII — especialista;

Nível IX — principal;

Nível X — 1.ª classe;

Nível XII — 2.ª classe.

Carreira profissional	Aprendizagem/estágio		Progressão					
			Automática				Proposta	
	Orientação	Duração	Ajudante/ auxiliar	3.ª classe	2.ª classe	1.ª classe	Principal	Especialista
Técnico superior. Engenheiro técnico agrícola . . . Engenheiro técnico. Agente técnico agrícola Técnico. Topógrafo. Desenhador	—	—	—	—	Admissão	Cinco anos	Cinco anos	Cinco anos.
Encarregado de barragem com central eléctrica. Operador de máquinas Motorista de ligeiros/pesados Operador de estação elevatória Fiscal Auxiliar técnico de rega e con- servação. Cantoneiro de rega e conser- vação. Guarda e guarda de porta de água Auxiliar administrativo Fiel de armazém.	—	—	—	—	Admissão.	Três anos.	Cinco anos.	Cinco anos.
Encarregado de barragem . . . Electricista Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pe- dreiro).	Por superior hierárquico e ou for- mação pro- fissional.	Três anos (um ano se > 18 anos). Deve ser consi- derado o período de frequência nos cursos profissio- nais.	Admissão precedida de estágio.	Dois anos.	—	—	Cinco anos.	Cinco anos.
Assistente administrativo. . . .		Dois anos (um ano se > 21 anos). Deve ser consi- derado o período de frequência nos cursos profissio- nais.	—	Admissão precedido de estágio.	Três anos.	Três anos.		

Carreira profissional	Aprendizagem/estágio		Progressão					
			Automática				Proposta	
	Orientação	Duração	Ajudante/ auxiliar	3.ª classe	2.ª classe	1.ª classe	Principal	Especialista
Chefe dos serviços administra- tivos. Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de constru- ção civil. Encarregado electricista de central. Trabalhador auxiliar. Trabalhador de limpeza	—	—						

Classe única

ANEXO II

Definição de funções

Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior. Engenheiro técnico agrícola Engenheiro técnico.	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores.
Agente técnico agrícola Chefe dos serviços administrativos	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das actividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e directivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Técnico. Auxiliar técnico de rega e conservação Topógrafo. Desenhador Assistente administrativo: Caixa Telefonista	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços. Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa. Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.
Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil. Fiscal	Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afecto aos sectores de actividade sob sua supervisão.
Encarregado de barragem Encarregado de barragem com central eléc- trica. Encarregado electricista de central Operador de estação elevatória	Funções de coordenação do pessoal afecto ao seu sector de actividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
Cantoneiro de conservação e conservação. Ajudante de encarregado de barragem. Auxiliar administrativo Fiel de armazém. Guarda Guarda de portas de água. Electricista Mecânico Pedreiro Carpinteiro Serralheiro civil Serralheiro mecânico Motorista de pesados/ligeiros Condutor de máquinas Trabalhador auxiliar. Trabalhador de limpeza	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior. Técnico especialista	976,50	988	999,50	1 012,50	1 024
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	903	917	928,50	940	952
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico de 1.ª classe Topógrafo especialista	796,50	809	821	833,50	846
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado electricista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	760,50	774,50	785,50	797,50	810,50
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe. Desenhador principal Topógrafo principal	678,50	690	702,50	714	727
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação especialista Carpinteiro especialista Condutor de máquinas especialista Electricista especialista Encarregado de barragem com central eléctrica especialista. Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de c. civil. Fiel de armazém especialista Fiscal especialista. Mecânico especialista Motorista de pesados/ligeiros especialista Pedreiro especialista. Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo de 1.ª classe.	642,50	654,50	666	679,50	691
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe. Auxiliar técnico de rega e conservação principal Carpinteiro principal Condutor de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Electricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica principal. Fiel de armazém principal Fiscal principal. Mecânico principal. Motorista de pesados/ligeiros principal Pedreiro principal. Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo de 2.ª classe.	595,50	610	621	634,50	646

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Condutor de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Electricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista de pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe	552,50	564,50	576,50	588	601,50
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal	531	542	554,50	567	578,50
IX	Cantoneiro de rega e conservação principal Carpinteiro de 2.ª classe Condutor de máquinas de 2.ª classe Electricista de 2.ª classe Fiel de armazém de 1.ª classe Fiscal de 2.ª classe Guarda principal Guarda de porta de água principal Mecânico de 2.ª classe Motorista de pesados/ligeiros de 2.ª classe Operador de estação elevatória de 1.ª classe Pedreiro de 2.ª classe Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe	498,50	510	519	531	542
X	Auxiliar administrativo especialista Cantoneiro de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 3.ª classe Electricista de 3.ª classe Estagiário (assistente administrativo) do 2.º ano Guarda de 1.ª classe Guarda de porta de água de 1.ª classe Mecânico de 3.ª classe Operador de estação elevatória de 2.ª classe Pedreiro de 3.ª classe Serralheiro civil de 3.ª classe Serralheiro mecânico de 3.ª classe	485,50	498,50	511	521,50	533
XI	Ajudante de encarregado de barragem Auxiliar administrativo principal	475	476,50	487,50	500	512,50
XII	Ajudante de electricista Ajudante de carpinteiro Ajudante de mecânico Ajudante de pedreiro Ajudante de serralheiro civil Ajudante de serralheiro mecânico Auxiliar administrativo de 1.ª classe Cantoneiro de rega e conservação de 2.ª classe Estagiário (escritório) do 1.º ano Fiel auxiliar de armazém Guarda de 2.ª classe Guarda de porta de água de 2.ª classe			475	479	490,50
XIII	Auxiliar administrativo de 2.ª classe Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza					475

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 11 de Dezembro de 2009.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Mira:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divôr:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Camilhas e Alto Sado:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Alvor:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 15 de Março de 2010, a fl. 69 do livro n.º 11, com o n.º 26/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U, C. R. L., e outras e o SIND-CES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U, C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, Lacticoop SGPS — Unipessoal, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores do comércio, escritórios e serviços nas áreas do comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.
 2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

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

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalhoCláusula 32.^a**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €3,60 por cada dia de trabalho.

- 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviçoCláusula 36.^a**Deslocações em serviço**

- 1 —
 2 —
 3 —

- a)
 b)

.....

4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — €3,35;
 Almoço ou jantar — €11,90;
 Ceia — €3,35.

- 5 —
 6 —
 7 —
 8 —
 9 —

- a)
 b)
 c)

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

.....

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII
Comissão paritária

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

CAPÍTULO XV

Disposições finais

ANEXO I

Definição de funções

ANEXO II

Condições específicas

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral	1 334,50
II	Director de departamento	1 198
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 042,50
IV	Assessor técnico do grau II	932,50
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	809
VI	Chefe de secção Monitor Programador	722
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Operador de informática Secretário(a)	679
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Vendedor	635

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
IX	Assistente administrativo de 2.ª Cobrador Motorista de pesados	601
X	Cozinheiro de 1.ª Demonstrador(a) Operário especializado Recepcionista	581
XI	Assistente administrativo de 3.ª Cozinheiro de 2.ª Distribuidor Motorista de ligeiros Repositor(a) Telefonista	566,50
XII	Ajudante de motorista Condutor de máquinas elevatórias e transporte Conferente Cozinheiro de 3.ª Entregador de ferramentas/matérias/produtos	539,50
XIII	Lavador	522,50
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Servente de armazém	509
XV	Guarda Operário não diferenciado Porteiro Servente de limpeza	475
XVI	Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano	475

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2010.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LACTICOOP — SGPS, Unipessoal, L.ª:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Francisco António Pinto, mandatário.

Depositado em 16 de Março de 2010, a fl. 69 do livro n.º 11, com o n.º 27/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP — Alteração salarial e outras.

Aos 5 dias do mês de Novembro do ano de 2009, pelas 15 horas, reuniram nas instalações da REBOPORT, em Sines, pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP, Frederico Fernandes Pereira e pela REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., Alexandra Louro Miguens Martins Margarido Abecasis e Henrique Pereira de Campos, com vista à negociação da matéria de expressão pecuniária a aplicar a partir de 1 de Janeiro de 2009, tendo-se acordado nos seguintes valores e respectivo texto final, em revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2006, e alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007:

Texto final da revisão acordada

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à actividade de reboques marítimos obrigando, por uma parte, a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A. (REBOPORT), e, por outra parte, o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

Cláusula 14.ª

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alargamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de €335,50 por cada trabalhador, desde que fundamentado.

Cláusula 21.ª

Navegação costeira nacional

1 — Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestres ou motoristas terão direito a uma remuneração diária de €150 e os trabalhadores com a categoria de marinheiros terão direito a uma remuneração diária de €125, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2 — A estes valores acresce a quantia de €34 por tripulante para alimentação.

3 — No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, cumulativamente às funções, desempenhar, efectivamente, a função de cozinheiro terá direito, a título de prémio, à quantia de €13

por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas e tudo o que exceder este período é pago em períodos de meio dia indivisíveis.

Cláusula 22.ª

Trabalho em doca e de segurança

1 — Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do porto de Sines, os mestres, maquinistas práticos terão direito a auferir uma remuneração diária de €103 e os marinheiros terão direito a uma remuneração de €92, enquanto a embarcação se encontre em docagem.

2 — Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de *stand-by* ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestres e motoristas auferem uma remuneração diária de €103 e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração de €92.

3 — A estes valores acresce a quantia de €34 por tripulante para alimentação.

4 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas, e tudo o que exceder este período é pago em meios dias indivisíveis.

Cláusula 25.ª

Regime de disponibilidade

Princípios gerais

1 — A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade, conforme escala acordada entre os trabalhadores e a entidade patronal (anexo 1) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2 — O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho, quando forem chamados, com a antecedência que for estabelecida pela empresa.

3 — Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitem.

4 — Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida perdem o direito à remuneração do subsídio de disponibilidade, correspondente a esse dia e incorrem em infracção disciplinar.

5 — No regime de disponibilidade, bem como no cumulativo deste com o regime de turnos, a média de horário semanal não poderá ultrapassar as 40 horas de trabalho efectivo.

6 — A média semanal de 40 horas de trabalho efectivo, referida no número anterior, terá uma vigência bimensal.

7 — Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de 40 horas semanais, ou seja, o limite das 320 horas nos reboques e 448 horas nas lanchas e amarração, as horas excedentárias serão pagas no mês imediatamente subsequente.

8 — No cálculo da média referida no número anterior são subtraídos os dias de férias, as faltas justificadas, folgas e os períodos de baixa por doença ou acidente de trabalho.

9 — Na impossibilidade do acordo previsto no número anterior, cabe à entidade empregadora a responsabilidade da marcação das respectivas folgas.

10 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal, ou considerado como tal, será remunerado como trabalho suplementar e dá direito a um dia completo de descanso, a gozar em data a acordar com a entidade empregadora.

11 — O trabalho prestado no período de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

a) Os trabalhadores dos reboques contabilizam uma hora antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como uma hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

b) Quando os trabalhadores deixarem de estar à ordem no terminal XXI e tiverem que se deslocar para o de carga geral, ou vice-versa, acrescentar-se-ão trinta minutos ao período de uma hora referido na parte final da alínea anterior;

c) Os trabalhadores são obrigados a comparecer nos reboques pelo menos meia hora antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra;

d) Os trabalhadores das lanchas contabilizam trinta minutos antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos após a lancha deixar de estar à ordem;

e) Os trabalhadores da amarração contabilizam trinta minutos antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos após deixarem de estar à ordem;

f) Os trabalhadores das lanchas e amarração são obrigados a comparecer nos locais adequados pelo menos quinze minutos de antecedência marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra.

13 — A prestação de trabalho efectivo no regime de disponibilidade não pode exceder dezasseis horas de trabalho, salvo em situações de carácter excepcional, devidamente fundamentadas.

14 — Desde que o trabalhador preste, no mínimo, doze horas de trabalho efectivo, não poderá retomar o serviço, no horário que, por escala, lhe competir ao fixo, sem que tenham decorrido onze horas sobre o trabalho efectivamente prestado, salvo em situações de carácter excepcional, devidamente fundamentadas.

Cláusula 30.^a

Organização dos turnos

1 — A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa, o que poderá implicar,

pontualmente, a substituição de tripulações para assegurar o serviço.

2 — Os turnos serão sempre rotativos assim como os dias de descanso semanal e a escala só poderá prever a mudança de turno após o dia de descanso.

3 — As mudanças de turno poderão não se verificar de acordo com a sequência dos períodos de trabalho diário, constantes dos respectivos horários, sem prejuízo da distribuição equitativa das equipas de trabalho na rotação adoptada.

4 — Os turnos poderão ser organizados de modo a permitir ocorrer a falta ou a necessidade de reforços de pessoal em qualquer dos turnos, sem prejuízo dos dias de descanso semanal e complementar a que os trabalhadores tenham direito.

5 — Só por motivos de doença ou por segurança, as tripulações sobem na escala, para garantir a realização de manobras, por um período até 10 dias de calendário.

6 — Para efeito de aplicação do número anterior, poderá não ser respeitado o disposto no n.º 2.

7 — A densidade das escalas de turno, designadamente a correspondente a dia feriado ou admitido como tal, será ajustada às necessidades do serviço.

8 — Os ajustamentos de escalas a que se proceda, nos termos do número anterior, serão comunicados aos interessados com a antecedência mínima de dezasseis horas.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1 — Por cada cinco anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de €18.

2 — Considera-se relevante para efeitos de atribuição das diuturnidades todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas de amarração, e amarração em terra ao porto de Sines.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição, no montante de €6,20 por cada dia de trabalho.

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

3 — O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado tem direito a dia de descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao trabalhador.

4 — O trabalhador, no próprio dia ou, no máximo, nos sete dias seguintes ao do feriado em que trabalhou, informará a empresa da opção escolhida.

Cláusula 68.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — A REBOPORT efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de €16 570, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro(a) sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

Cláusula 82.^a

Reforço do serviço de amarração

1 — Quando devido a acréscimo de movimento, for necessário recorrer a marinheiros para reforçar o serviço de amarração, no cais, para este reforço só serão chamados os marinheiros dos níveis 5 e 4.

2 — Podem os trabalhadores que se encontrem nos níveis 1, 2 e 3 ou venham a ser integrados nestes níveis prestar este serviço, desde que o expressamente o declarem.

Número de empregadores abrangidos: 1.
Número de trabalhadores abrangidos: 70.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações (euros)	Níveis
Mestre	1 520,50	1
	1 425	2
	1 383	3
	1 355,50	4
	1 257,50	5
	1 216,50	6
Maquinista	1 520,50	1
	1 425	2
	1 383	3
	1 355,50	4
Marinheiro	1 257,50	1
	1 216,50	2
Marinheiro	1 070	3
	991	4
	965,50	5

Categorias profissionais	Remunerações (euros)	Níveis
Operador de cais	905,50	1
	829	2
	755	3
	711	4
	598	5
Mecânico	1 425	1
	1 383	2
	1 260,50	3

Lisboa, 5 de Novembro de 2009.

Pela REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A.:

Alexandra Louro Miguens Martins Margarido Abecasis, mandatária.

Henrique Pereira de Campos, administrador.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Depositado em 15 de Março de 2010, a fl. 69 do livro n.º 11, com o n.º 24/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre o Centro hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a FENAME — Federação Nacional dos Médicos e outro — Integração em níveis de qualificação — Rectificação.

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2010, a integração em epígrafe, a seguir se procede, de novo, à sua publicação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009.

1 — Quadros superiores

Área hospitalar:

Assistente;
Assistente graduado;
Assistente graduado sénior;

Área de medicina geral e familiar:

Assistente;
Assistente graduado;
Assistente graduado sénior;

Área de saúde pública:

Assistente;

Assistente graduado;

Assistente graduado sénior;

Área de medicina legal:

Assistente;

Assistente graduado;

Assistente graduado sénior;

Área de medicina do trabalho:

Assistente;

Assistente graduado;

Assistente graduado sénior.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos — STE

Direcção eleita em 23 de Fevereiro de 2010 para mandato de três anos.

Ágata Marques Fino, nome artístico: Ágata Fino, nascida em 28 de Julho de 1971, com o bilhete de identidade n.º 9532450, de 14 de Fevereiro de 2008, do Arquivo de Aveiro.

Cármén Maria de Moura dos Santos, nome artístico: Cármén Santos, nascida em 12 de Março de 1946, com o cartão de cidadão n.º 01304194 0 25Y7, válido até 2 de Fevereiro de 2015.

Daniel Domingues Garcia, nome artístico: Daniel Garcia, nascido em 27 de Junho de 1929, com o bilhete de identidade n.º 12938, de 12 de Novembro de 1999, do arquivo de Lisboa.

João Manuel do Amaral e Vidigal, nome artístico: João Vidigal, nascido em 18 de Julho de 1952, com o cartão de cidadão n.º 02040429 8 ZZ4, válido até 10 de Setembro de 2014.

Mário Nunes Oliveira Pegado, nome artístico: Mário Pegado, nascido em 8 de Maio de 1960, com o bilhete de identidade n.º 5339704, de 10 de Março de 2006, do arquivo de Lisboa.

Mónica Maria Pailho Garcez Antunes, nome artístico: Mónica Garcez, nascida em 17 de Novembro de 1972, com o bilhete de identidade n.º 9828956, de 20 de Março de 2008, do arquivo de Lisboa.

Nuno Góis da Costa Nogueira, nome artístico: Nuno Góis, nascido em 7 de Abril de 1978, com o cartão de cidadão n.º 11315856 4 ZZ0, válido até 25 de Novembro de 2013.

Sandra Augusta Pedro Celas, nome artístico: Sandra Celas, nascida em 24 de Janeiro de 1975, com o bilhete de identidade n.º 10586396, de 9 de Dezembro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Susana Domingos Gaspar, nome artístico: Susana Gaspar, nascida em 20 de Maio de 1980, com o bilhete de identidade n.º 11774183, de 17 de Abril de 2007, do arquivo de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança — APECSS — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral de 14 de Novembro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009.

Artigo 2.º

Sede

1 — A Associação tem a sua sede na Rua de Salgueiro Maia, 14-A, Moinhos da Funcheira, Amadora, ou em qualquer outro lugar que a assembleia geral venha a determinar.

2 —

Registados em 16 de Março de 2010 ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 94 do livro n.º 2.

AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal — Revogação do cancelamento do registo dos estatutos.

Por sentença da 12.ª Vara Cível de Lisboa, 2.ª Secção, de 6 de Novembro de 2009, transitada em julgado em 14 de Dezembro de 2009, foi declarada nula a deliberação da assembleia geral de extinção da associação de empregadores em epígrafe.

Assim, procede-se à revogação do cancelamento do registo dos estatutos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, nos termos do n.º 6 do artigo 456.º do Código do Trabalho.

II — DIRECÇÃO

Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal

Direcção eleita em 12 de Fevereiro de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Presidente — CONSULSET — Consultadoria & Marketing, L.^{da}, representada por Francisco Joaquim Carriço Pedro.

Vice presidente — Isaú Maia, L.^{da}, representada por Isaú Alves Fialho da Maia.

1.º secretário — Rodrigo da Conceição Lopes Pinto.

2.º secretário — Hipercentro Comércio Geral, L.^{da}, representada por Joaquim José Milho.

Tesoureiro — Boggy Comércio de Vestuário e Acessórios de Moda, L.^{da}, representada por Ricardo Jorge dos Santos Elias Augusto Venâncio.

Vogal representante da Delegação de Alcácer do Sal — Filipe Jorge da Fonseca Oliveira.

Vogal representante da Delegação de Almada — José Pedro Claro da Costa Carreiras.

Vogal representante da Delegação do Montijo/Alcochete — João Correia Cesário.

Vogal representante da Delegação de Santiago do Cacém/Sines — José Casimiro & Dolores Gonçalves, Supermercado, L.^{da}, representada por José Casimiro Guerreiro Gonçalves.

Vogal representante da Delegação do Seixal — Dora & Cruz — Sociedade de Moda, L.^{da}, representada por Dora Cândido Cruz Olho Azul.

Vogal representante da Delegação de Sesimbra — ZIMBRALAR — Comércio de Têxteis, L.^{da}, representada por Armindo Alberto da Silva Encantado.

Vogal representante da Delegação de Setúbal — Fernando Manuel dos Santos Piedade.

Suplentes:

Gonçalo Paulino, Unipessoal, L.^{da}, representada por Gonçalo Gouveia Martins Paulino.

PIN — Produções Audiovisuais, L.^{da}, representada por Luís Miguel Carmona Machado Conceição Mestre.

SOVEMODAS — Representações Têxteis e Comércio, L.^{da}, representada por José de Sousa Martins.

Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos

Direcção (effectivos)

Presidente — Conceição Sá Pereira, L.^{da}, representada por Fernando Fernandes Sá Pereira.

Liquidez — Gestão e Consultadoria, L.^{da}, representada por Rui Paulo Leal Neto Pires.

Pedro Nuno Mira Lopes, empresário em nome individual.

Barbosa & Guimarães, L.^{da}, representada por José António Vidal Afonso Barbosa.

Angelina & Rocha, L.^{da}, representada por Nuno Miguel Almeida da Rocha.

Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza

Direcção eleita em 26 de Fevereiro de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Fernando Magalhães da Silva, bilhete de identidade n.º 80362, emitido em 31 de Maio de 2006, da empresa Moura & Paramês, L.^{da}, com o número de associado 002 155.

Director financeiro — Maria Helena Martins da Silva, bilhete de identidade n.º 5459873, emitido em 27 de Maio de 2003, da empresa Maria Helena Martins da Silva, com o número de associado 1684.

Vice-presidente administrativo — José Manuel Pimenta Vaz Beja, bilhete de identidade n.º 5040898, emitido em 20 de Maio de 2005, da empresa José Beja Cabeleireiro — Soc. Unipessoal, L.^{da}, com o número de associado 1223.

Vice-presidente para a formação profissional — Miguel José Valente Fernandes, bilhete de identidade n.º 6005337, emitido em 22 de Outubro de 2001, da empresa Rosado Cardoso, L.^{da}, com o número de associado 000 198.

Vice-presidente para a formação profissional — José Ferreira da Costa Baptista, bilhete de identidade n.º 4661479, emitido em 8 de Dezembro de 2006, da empresa José Ferreira da Costa Batista, com o número de associado 19 281.

Vice-presidente artístico — Pedro Miguel Vicente Moraes Rego, bilhete de identidade n.º 5259373, emitido em 29 de Março de 2001, da empresa Pedro Rego & Luís Cortez, L.^{da}, com o número de associado 002 655.

Vice-presidente — sector masculino — Joaquim Alves Coelho Campos, bilhete de identidade n.º 7340970, emitido em 25 de Janeiro de 2012, da empresa Virum Centro de Cabeleireiro e Massagens, L.^{da}, com o número de associado 2086.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

FEHST Componentes, L.^{da}

Eleição em 22 de Fevereiro de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Luís Gonzaga de Faria Távira Peixoto, bilhete de identidade n.º 03330943, emitido 28 de Maio de 2008, Braga.

João Armando Carvalho Peixoto, bilhete de identidade n.º 8171708, emitido 11 de Abril de 2001, Braga.

José António Barbosa Fernandes Semelhe, bilhete de identidade n.º 5816036, emitido 7 de Agosto de 2003, Braga.

Suplentes:

Domingos Veloso Ribeiro, bilhete de identidade n.º 05995355, CD.

Francisco da Silva Barbosa, bilhete de identidade n.º 7952783, emitido 6 de Maio de 2003, Braga.

Paula Manuel Antunes Pires, bilhete de identidade n.º 9465589, emitido 26 de Maio de 2006, Braga.

Registado em 15 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 144 do livro n.º 1.

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores

Eleição em 12 de Fevereiro de 2010 para o mandato de dois anos.

Comissão de Trabalhadores:

Mário João Máximo Alcântara, bilhete de identidade n.º 6002460.

Ana Filipa Nunes Lopes, cartão de cidadão n.º 10138527.

Fernando Manuel Cabaço Loureiro, cartão de cidadão n.º 10307505.

Albino Luís Fernandes Paulo, bilhete de identidade n.º 7322864.

Paulo Renato Cardoso Ricardo, bilhete de identidade n.º 5908134.

Orlando Manuel Janeiro Enfermeiro, bilhete de identidade n.º 9615169.

Paulo Alexandre Alves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10274683.

Subcomissão de Trabalhadores da região do Porto:

David Manuel Pinto Quintela, bilhete de identidade n.º 6473418.

Joaquim Fernando Barbosa Sousa Teixeira, bilhete de identidade n.º 10821659.

Paulo Renato Cardoso Ricardo, bilhete de identidade n.º 5908134.

Registado em 15 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 144 do livro n.º 1.

Rodoviária da Beira Litoral, S. A.

Eleição em 11 de Fevereiro de 2010 para mandato de dois anos.

Eduardo Frias Vicente, data de nascimento: 18 de Agosto de 1952, profissão: motorista, local de trabalho: Gouveia, Arganil, morada: Estrada da Nespereira, 6290-051 Arcozelo, bilhete de identidade n.º 4187427, de 20 de Julho de 2007, arquivo de identificação da Guarda.

Maria Adelaide Gaspar Gonçalves, data de nascimento: 27 de Janeiro de 1958, profissão: empregada de escritório, local de trabalho: Coimbra, morada: José da Costa Coelho, 6, rés-do-chão, direito, Buarcos, 3080-298 Figueira da Foz, bilhete de identidade n.º 4248956, de 8 de Janeiro de 2004, arquivo de identificação de Coimbra.

Fernando Souto Lourenço, data de nascimento: 19 de Setembro de 1954, profissão: motorista, local de trabalho: Viseu, morada: Rua de Nossa Senhora de Fátima, 2, 1.º, 3510-094 Viseu, cartão de cidadão n.º 6135058, com validade de 5 de Novembro de 2013.

António Manuel Anselmo Mata, data de nascimento: 13 de Abril de 1964, profissão: motorista, local de trabalho: Coimbra, Morada: Rua do Beco da Travessa da Barqueira, 44-C, Taveiro, 3045-459 Coimbra, cartão de

cidadão n.º 07382433, com validade de 4 de Agosto de 2014.

João Simões Oliveira, data de nascimento: 28 de Agosto de 1966, profissão: motorista, local de trabalho: Sever do Vouga, morada: Porto Carro, 3740-130 Pessegueiro do Vouga, bilhete de identidade n.º 8535707, de

27 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Aveiro.

Registados em 16 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 144 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Águeda

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 3 de Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para o efeito do n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, (regulamento), vimos convocar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Águeda no próximo dia 25 de Junho de 2010.»

Fábrica Cerâmica de Valadares, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 26 de Fevereiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Fábrica Cerâmica de Valadares:

«Vimos por este meio informar o Ministério do Trabalho que de acordo com o artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, se irão realizar eleições para a co-

missão de segurança, higiene e saúde no trabalho no dia 28 de Abril de 2010 na empresa Fábrica Cerâmica de Valadares, com sede na Rua de Manuel Moreira Costa Júnior, 4405-571 Valadares, concelho de Vila Nova de Gaia, distrito do Porto.»

EDUCA — Empresa Municipal de Gestão e Manutenção de Equipamentos Educativos de Sintra, E. M.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 2 de Fevereiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa EDUCA — Empresa Municipal de Gestão e Manutenção de Equipamentos Educativos de Sintra, E. M.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, que no dia 1 de Junho de 2010 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 21.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro:

EDUCA, E. M., Edifício Municipal, Rua da Quinta do Recanto, 2725-234 Mem Martins.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

PREVINIL — Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa PREVINIL — Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, S. A., realizada em 22 de Fevereiro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2009:

Efectivo — Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio, número do cartão de cidadão 10781372, Arquivo de Lisboa.

Suplente — Fábio Alexandre Duarte Martins, número do cartão de cidadão 13540619, Arquivo de Lisboa.

Registados em 15 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 41 do livro n.º 1.

Sintra Quorum — E. M.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Sintra Quorum — E. M., realizada em 24 de Fevereiro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2009.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Efectivos			
Joana Fernandes Marques	11905332	Cartão único	Lisboa.
Paula Alexandra Correia	9966734	15-05-2006	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Suplentes			
Ana Vanessa Rodrigues	10544887	Cartão único	Lisboa.
Ricardo Campos	10149838	Cartão único	Lisboa.

Registado em 12 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 41 do livro n.º 1.

VICOMETAL — Vieira Cordeiro, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa VICOMETAL — Vieira Cordeiro, S. A., realizada em 19 de Fevereiro de 2010.

Eleitos:

Hermínio Oliveira da Costa Coelho, bilhete de identidade n.º 9565374.

Rui Filipe Machado Lopes, bilhete de identidade n.º 10485097.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 15 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/09, do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 41 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

Assistente Administrativo - Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e ajustamento às necessidades do mercado (anexo 1).

Operador de Jardinagem – alterações na seguinte UFCD:

- Exclusão da UFCD 3082 – “Tractores e Alfiadas Agrícolas”
- Integração da UFCD 2853 – “Tractor e Máquinas Agrícolas – constituição, funcionamento, manutenção e regulação” (anexo 2).

Anexo 1:

Assistente Administrativo

	Código ¹		UFCD ²	Horas
Formação Tecnológica³	0626	1	Posto de trabalho - organização e gestão	25
	0623	2	Empresa e produção	25
	0624	3	Estrutura e funções de uma organização	25
	0651	4	Técnicas de digitação	50
	0627	5	Língua portuguesa - técnicas de escrita	50
	6225	6	Técnicas de normalização documental	25
	0653	7	Arquivo - organização e manutenção	25
	0661	8	Circuito documental na organização	25
	0628	9	Língua inglesa - técnicas de escrita	25
	0654	10	Ficheiros de contactos – organização e manutenção	25
	0632	11	Acolhimento e encaminhamento	50
	0633	12	Comunicação empresarial – presencial e telefónica	50
	0674	13	Função pessoal – legislação laboral	25
	0637	14	Legislação fiscal - impostos	50
	0636	15	Legislação comercial - contratos e títulos de crédito	50
	0638	16	Cálculo comercial	50
	0670	17	Contrato de compra e venda	25
	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	6393	18	Introdução ao Sistema de Normalização Contabilística	50
	6394	19	Preenchimento de modelos de demonstrações financeiras	25
	0645	20	Escritório electrónico – segurança e partilha de ficheiros	50
	0571	21	Aplicações informáticas de gestão – área comercial	25
	6395	22	Aplicações informáticas de gestão – área salários/contabilidade	25
	0695	23	Gestão Informatizada de documentos	50
	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	6228	24	Organização de eventos nacionais e internacionais	25
	6396	25	Língua espanhola – Técnicas de escrita	25

¹ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

² Para obter a qualificação em **Assistente Administrativo**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **25 horas**, da bolsa de UFCD.

³ À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

Anexo 2:

2853	Tractor e Máquinas Agrícolas - constituição, funcionamento, manutenção e regulação	Carga horária 25 horas
-------------	---	-----------------------------------

Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar a constituição e o funcionamento do tractor. • Executar a manutenção, conservação e afinação dos tractores/motores e de outros veículos. • Relacionar máquinas agrícolas com as operações culturais a realizar. • Proceder à montagem/desmontagem e à atrelagem/desatrelagem de reboques e máquinas agrícolas.
---------------------	---

Conteúdos (continuação)

- Motor térmico *diesel*, a gasolina e a 2 tempos
 - Constituição básica
 - Sistemas
- Sistema de alimentação de combustível - Limpeza e mudança de filtros, purga e atesto
- Sistema de alimentação de ar - Limpeza e mudança de filtros, verificação de folgas
- Sistema de refrigeração - Verificação de níveis, limpeza, substituição do líquido de refrigeração, verificação e substituição de peças
- Sistema de lubrificação - Escolha do lubrificante, verificação do nível, substituição de lubrificantes e de filtros, substituição das juntas
- Sistema eléctrico - Limpeza da bateria, verificação nível do electrólito, substituição de bateria e de lâmpadas, verificação do alternador e motor de arranque, verificação e substituição de fusíveis
- Sistema de transmissão - Verificação de níveis de óleo, substituição de óleo e filtros, verificação de estado e pressão dos pneumáticos
- Apertos e reapertos
- Lubrificação dos pontos com copos de massa
- Limpeza e lavagem do tractor
- Manutenção do atrelado
- Tipos e características das alfaías e outros equipamentos agrícolas
 - De mobilização do solo
 - De sementeira/ plantação/ transplantação
 - De tratamentos fitossanitários
 - De colheita
 - Outros
- Processo e método de engate e regulação das alfaías ao tractor
- Engate de alfaías acopladas aos três pontos de hidráulico
- Engate de alfaías semi-rebocadas e rebocadas
- Boas práticas de segurança, higiene e saúde na manutenção e conservação do tractor e no engate/desengate e na montagem/ desmontagem de máquinas agrícolas ao tractor.

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

NOTA RECTIFICATIVA AO BTE, N.º 2, DE 15 DE JANEIRO DE 2010

No BTE n.º 2/2010, de 15 de Janeiro, foi publicada no anexo 1 do ponto 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES a organização do referencial de formação – componente tecnológica relativo à qualificação “**Operador Agrícola**”.

Neste âmbito, vimos **rectificar**:

- A designação das UFCD n.º 6308, 6358 e 6367

Assim, onde se lê:

“Cultura de hortícolas não comestíveis – tabaco” **deve ler-se** “Cultura de tabaco”

“Produção de cogumelos comestíveis” **deve ler-se** “Produção de cogumelos comestíveis silvestres”

“Condução de veículos agrícolas de categoria “ **deve ler-se** “Condução de veículos agrícolas de categoria I “

Por lapso, foi publicado, erradamente, um conjunto de notas de rodapé relativas às UFCD da componente tecnológica.

- **Integração da UFCD 6392** - “Distribuição e comercialização de produtos fitofarmacêuticos” na bolsa de UFCD deste referencial de formação

6392	Distribuição e comercialização de produtos fitofarmacêuticos	Carga horária 25 horas
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none">• Interpretar o rótulo de uma embalagem de um produto fitofarmacêutico.• Identificar os procedimentos a efectuar perante um acidente fitofarmacêutico.• Reconhecer e localizar a sinalização de segurança do armazém.• Efectuar os procedimentos para transportar e armazenar em segurança produtos fitofarmacêuticos.• Aplicar os procedimentos de minimização do risco para o aplicador, para o ambiente e para o consumidor.• Proceder à venda responsável de produtos fitofarmacêuticos.	
Conteúdos		

- Informação dos rótulos das embalagens de produtos fitofarmacêuticos
 - Caracterização dos Equipamentos de Protecção Individual (EPI)
- Minimização do risco para o aplicador, para o ambiente e para os consumidores dos produtos agrícolas tratados
 - Minimização do risco para o aplicador
 - . Cuidados durante a preparação e aplicação da calda
 - Minimização do risco para o ambiente
 - . Consequências de uma aplicação incorrecta
 - . Gestão dos resíduos das embalagens vazias
 - Minimização do risco para o consumidor
 - . Noção de resíduo
 - . Intervalo de segurança
 - . Limite Máximo de Resíduo
 - . Controlo dos resíduos
- Acidentes com produtos fitofarmacêuticos
 - Acidentes de trabalho com produtos fitofarmacêuticos
 - Medidas de primeiros socorros
- Armazenamento seguro de produtos fitofarmacêuticos
 - Requisitos gerais dos armazéns de produtos fitofarmacêuticos
 - . Sinalização
 - . Derrames acidentais
 - . Limpeza
 - Gestão do armazém
 - . Organização e arrumação dos produtos no armazém
 - . Gestão das existências
 - . Produtos obsoletos
- Venda responsável de produtos fitofarmacêuticos
 - Acto responsável de venda
 - Alerta do comprador para o uso correcto dos produtos