

Boletim do Trabalho e Emprego

5

1.^a SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 340\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 5	P. 131-184	8 - FEVEREIRO - 1995
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e venda, apoio e manutenção — Centro).....	133
— Aviso para PE do AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro.....	133

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção — Alteração salarial e outras.....	134
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) — Alteração salarial e outra.....	135
— CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.....	138
— CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto e outro — Alteração salarial e outras.....	139
— AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro.....	141
— AE entre os CCT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Alteração salarial e outras.....	167
— Acordo de adesão entre a Portugal Telecom, S. A., e o SEN — Sind. dos Engenheiros do Norte ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros (in <i>Boletim do Ministério do Trabalho e Emprego</i> , n.º 3, de 22 de Janeiro de 1995).....	180
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação....	181
— AE entre a Portucel Viana, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.....	181
— AE entre a Assoc. Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Bailio e o Sind. dos Trabalhadores de Saúde e Segurança Social — Integração em níveis de qualificação.....	183
— ACT para o sector bancário (Sind. dos Bancários do Centro e dos Bancários do Sul e Ilhas) (alteração salarial e outras) — Rectificação.....	183
— ACT para o sector bancário (Sind. dos Bancários do Norte e dos Quadros e Técnicos Bancários) (alteração salarial e outras) — Rectificação.....	183



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e venda, apoio e manutenção — Centro).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço),

Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para PE do AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do acordo de empresa em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes da citada convenção extensivas, no continente, a todos os trabalhadores ao serviço da empresa signatária das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

A presente convenção regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Pedra do Norte (AIPGN) e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição nos seguintes valores:

- a) 385\$ — de 1 de Fevereiro a 31 de Dezembro de 1994;
- b) 425\$ — a partir de 1 de Janeiro de 1995.

O valor do subsídio de refeição não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Para os efeitos do n.º 1 o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração e desde que não se registre um período de ausência superior a duas horas.

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

Novas categorias profissionais

Enquadramento profissional

Canteiro — grupo B.
Electricista — grupo B.
Mecânico auto — grupo B.
Polidor — grupo D.

Definição de funções

Canteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

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

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

Polidor. — É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

Tabelas salariais

a) Tabela A

Vigência de 1 de Fevereiro a 31 de Dezembro de 1994

Grupo A — 84 500\$.
Grupo B — 62 000\$.
Grupo C — 60 800\$.
Grupo D — 56 500\$.
Grupo E — 53 500\$.
Grupo F — SMN.
Grupo G — SMN.
Grupo H — SMN.

b) Tabela B

Vigência a partir de 1 de Janeiro de 1995

Grupo A — 89 000\$.
Grupo B — 65 300\$.
Grupo C — 64 000\$.
Grupo D — 59 350\$.
Grupo E — 56 500\$.
Grupo F — 52 200\$.
Grupo G — SMN.
Grupo H — SMN.

Porto, 12 de Janeiro de 1995.

Pela Associação dos Industriais de Pedra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Janeiro de 1995.

Depositado em 31 de Janeiro de 1995, a fl. 98 do livro n.º 7, com o n.º 18/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) — Alteração salarial e outra.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1989, e última revisão no n.º 17, de 8 de Maio de 1993, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV e as cláusulas pecuniárias têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 480\$ por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela salarial

Horário normal

Sector de fabrico

Encarregado de fabrico	69 000\$00
Amassador	64 200\$00
Forneiro	64 200\$00
Panificador	57 300\$00
Aspirante a panificador	53 500\$00
Aprendiz do 2.º ano	40 400\$00
Aprendiz do 1.º ano	39 600\$00

Sector de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição	65 700\$00
Caixeiro-encarregado	63 200\$00
Motorista-vendedor-distribuidor	(a) 60 400\$00
Caixeiro de 1. ^a	53 300\$00
Caixeiro de 2. ^a	52 800\$00
Caixeiro de 3. ^a (caixeiro auxiliar)	52 600\$00
Distribuidor	(a) 52 500\$00
Empacotador	52 400\$00
Expedidor (servente de expedição)	52 300\$00
Servente	52 100\$00
Aprendiz de caixeiro do 2.º ano	40 400\$00
Aprendiz de caixeiro do 1.º ano	39 600\$00

Sector de apoio e manutenção

Oficial de 1. ^a , oficial (EL) com mais de três anos	64 900\$00
Oficial de 2. ^a , oficial (EL) com menos de três anos	60 700\$00
Oficial de 3. ^a , pré-oficial (EL) do 2.º período	58 100\$00

Pré-oficial (EL) do 1.º período; (CC) do 2.º período	51 600\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período	51 600\$00
Prat. (MET) do 2.º ano, ajudante (EL) do 2.º período	49 200\$00
Prat. (MET) do 1.º ano, ajudante (EL) do 1.º período	40 900\$00
Aprendiz do 2.º ano	40 400\$00
Aprendiz do 1.º ano	39 600\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

ANEXO IV

Tabela salarial

Horário especial

Sector de fabrico

Encarregado de fabrico	83 700\$00
Amassador	78 300\$00
Forneiro	78 300\$00
Panificador	70 700\$00
Aspirante a panificador	63 300\$00
Aprendiz do 2.º ano	46 200\$00
Aprendiz do 1.º ano	45 400\$00

Sectores de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição	76 700\$00
Caixeiro-encarregado	74 200\$00
Motorista-vendedor-distribuidor	(a) 69 900\$00
Caixeiro de 1. ^a	60 900\$00
Caixeiro de 2. ^a	60 100\$00
Caixeiro de 3. ^a (caixeiro auxiliar)	59 800\$00
Distribuidor	(a) 59 700\$00
Empacotador	59 400\$00
Expedidor (servente de expedição)	59 300\$00
Servente	59 200\$00
Aprendiz de caixeiro de 2.º ano	46 200\$00
Aprendiz de caixeiro de 1.º ano	45 400\$00

Sector de apoio e manutenção

Oficial de 1. ^a oficial (EL) mais de três anos	76 300\$00
Oficial de 2. ^a , oficial (EL) menos de três anos	71 400\$00
Oficial de 3. ^a , pré-oficial (EL) do 2.º período	68 100\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período; (CC) do 2.º período	60 600\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período	51 100\$00
Praticante (MET) do 2.º ano, ajudante (EL) do 2.º período	51 100\$00
Praticante (MET) do 1.º ano, ajudante (EL) do 1.º período	47 300\$00
Aprendiz do 2.º ano	46 200\$00
Aprendiz do 1.º ano	45 400\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Fazem parte integrante do presente CCT as matérias retributivas respeitantes a 1994, nos termos seguintes:

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 450\$ por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela salarial

Horário normal

Sector de fabrico

Encarregado de fabrico	65 200\$00
Amassador	60 700\$00
Forneiro	60 700\$00
Panificador	54 200\$00
Aspirante a panificador	50 600\$00
Aprendiz do 2.º ano	38 300\$00
Aprendiz do 1.º ano	37 500\$00

Sector de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição	62 100\$00
Caixeiro-encarregado	59 800\$00
Motorista-vendedor-distribuidor	(a) 57 100\$00
Caixeiro de 1. ^a	50 500\$00
Caixeiro de 2. ^a	50 000\$00
Caixeiro de 3. ^a (caixeiro auxiliar)	49 900\$00
Distribuidor	(a) 49 800\$00
Empacotador	49 700\$00
Expedidor (servente de expedição)	49 600\$00
Servente	49 400\$00
Aprendiz de caixeiro do 2.º ano	38 300\$00
Aprendiz de caixeiro do 1.º ano	37 500\$00

Sector de apoio e manutenção

Oficial de 1. ^a , oficial (EL) com mais de três anos	61 400\$00
Oficial de 2. ^a , oficial (EL) com menos de três anos	57 400\$00
Oficial de 3. ^a , pré-oficial (EL) do 2.º período	55 000\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período; (CC) do 2.º período	48 800\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período	48 800\$00

Praticante (MET) do 2.º ano, ajudante (EL) do 2.º período	46 500\$00
Praticante (MET) do 1.º ano, ajudante (EL) do 1.º período	38 700\$00
Aprendiz do 2.º ano	38 300\$00
Aprendiz do 1.º ano	37 500\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

ANEXO IV

Tabela salarial

Horário especial

Sector de fabrico

Encarregado de fabrico	79 300\$00
Amassador	74 200\$00
Forneiro	74 200\$00
Panificador	67 000\$00
Aspirante a panificador	60 000\$00
Aprendiz do 2.º ano	43 700\$00
Aprendiz do 1.º ano	43 000\$00

Sector de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição	72 700\$00
Caixeiro-encarregado	70 300\$00
Motorista-vendedor-distribuidor	(a) 66 200\$00
Caixeiro de 1. ^a	57 700\$00
Caixeiro de 2. ^a	56 900\$00
Caixeiro de 3. ^a (caixeiro auxiliar)	56 600\$00
Distribuidor	(a) 56 500\$00
Empacotador	56 300\$00
Expedidor (servente de expedição)	56 200\$00
Servente	56 100\$00
Aprendiz de caixeiro do 2.º ano	43 700\$00
Aprendiz de caixeiro do 1.º ano	43 000\$00

Sector de apoio e manutenção

Oficial de 1. ^a , oficial (EL) com mais de três anos	72 300\$00
Oficial de 2. ^a , oficial (EL) com menos de três anos	67 600\$00
Oficial de 3. ^a , pré-oficial (EL) do 2.º período	64 500\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período; (CC) do 2.º período	57 400\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período	48 400\$00
Praticante (MET) do 2.º ano, ajudante (EL) do 2.º período	48 400\$00
Praticante (MET) do 1.º ano, ajudante (EL) do 1.º período	44 800\$00
Aprendiz do 2.º ano	43 700\$00
Aprendiz do 1.º ano	43 000\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Coimbra, 17 de Janeiro de 1995.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentação do Norte.
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu.
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior.
- Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Aveiro.
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

E, para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 27 de Janeiro de 1995. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 23 de Janeiro de 1995 — Pela Comissão Executiva da FSMMP, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 20 de Janeiro de 1995. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1995. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 27 de Janeiro de 1995.

Depositado em 31 de Janeiro de 1995, a fl. 98 do livro n.º 7, com o n.º 15/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 —
 2 —
 3 —

4 — A presente tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

Cláusula 28.ª

Alojamento e subsídio de deslocação

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local habitual de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir designados:

- a)
 b) Para deslocações superiores a cinco dias, a um subsídio de deslocação no montante de 1430\$ diários, quando o trabalhador for deslocado para fora do País, ou de 850\$, se a deslocação ocorrer no País mas fora da localidade onde se situa o seu local de trabalho, exceptuando os trabalhadores de Lisboa e Porto, que nada terão a auferir em deslocações dentro da grande Lisboa e do grande Porto;
 c)
 d)

Cláusula 28.ª-A

Subsídio de refeição

As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os profissionais abrangidos por este CCTV, no montante de 500\$, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços Director financeiro (<i>controller</i>) Director comercial (chefe de vendas no País e no estrangeiro) Director de operações (chefe de operações no País)	124 700\$00
II	Auditor Chefe de zona Chefe de manutenção de frota no País... Analista de informática Chefe de departamento (serviços ou divisão) Chefe de sector de aluguer a longo prazo Adjunto do director financeiro (adjunto de <i>controller</i>) Adjunto de chefe de vendas no País e no estrangeiro	111 000\$00
III	Chefe de vendas de zona Adjunto de chefe de zona Chefe de manutenção de frota de zona... Chefe de oficina	102 800\$00
IV	Adjunto de manutenção de frota de zona Chefe de estação Chefe de secção Electricista-chefe Metalúrgico-chefe (pintor/bate-chapas/mecânico) Contabilista Técnico de formação Técnico de publicidade Programador de informática Supervisor de vendas	99 600\$00
V	Monitor Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras... Escriturário principal Recepcionista principal Programador mecanográfico Electricista principal Metalúrgico principal (pintor/bate-chapas/mecânico)	95 500\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
VI	Caixa	89 800\$00
	Escriturário de 1. ^a	
	Recepcionista de 1. ^a	
	Operador de informática	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Operador mecanográfico	
	Perfurador-verificador/operador de posto de dados (mais de quatro anos)	
	Electricista de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a	
	Bate-chapas de 1. ^a	
	Mecânico de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
VII	Fiel de armazém	81 700\$00
	Cobrador	
	Escriturário de 2. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Preparador-transportador	
	Telefonista	
	Recepcionista de 2. ^a	
	Perfurador-verificador/operador de posto de dados (menos de quatro anos)	
	Entregador de ferramentas	
	Electricista de 2. ^a	
	Pintor de 2. ^a	
	Bate-chapas de 2. ^a	
	Mecânico de 2. ^a	
VIII	Recepcionista estagiário	69 600\$00
	Contínuo maior de 21 anos	
	Praticante do 2. ^o ano	
	Lubrificador	
	Lavador	
	Trabalhador de limpeza	
IX	Preparador-transportador estagiário do 2. ^o ano	60 200\$00
	Estagiário do 2. ^o ano	
	Estagiário do 1. ^o ano	
	Ajudante de lubrificador	
	Contínuo menor de 21 anos	
	Preparador-transportador estagiário do 1. ^o ano	
	Praticante do 1. ^o ano	

Grupos	Categorias	Remunerações
X	Paquete do 4. ^o ano	47 700\$00
	Aprendiz de electricista do 4. ^o ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 4. ^o ano	
XI	Paquete do 3. ^o ano	43 000\$00
	Aprendiz de electricista do 3. ^o ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 3. ^o ano	
XII	Paquete do 2. ^o ano	39 000\$00
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 2. ^o ano	
	Paquete do 1. ^o ano	
	Aprendiz de electricista do 1. ^o ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 1. ^o ano	

Nota. — Os valores dos grupos X, XI e XII da presente tabela salarial não invalidam a aplicação dos valores constantes do salário mínimo nacional, nos termos constantes da lei vigente.

Lisboa, 7 de Dezembro de 1994.

Pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor:

(Assinatura ilegível.)

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços/Centro-Norte;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 20 de Dezembro de 1994.

Depositado em 31 de Janeiro de 1995, a fl. 98 do livro n.º 7, com o n.º 16/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto e outro — Alteração salarial e outras

Aos 12 dias do mês de Abril de 1994 reuniram-se na sede da GPL — Associação de Gestão Portuária de Leixões, sita à Rua de Óscar da Silva, 56, Leça da Palmeira, por um lado, a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, com sede na Rua do Dr. Filipe Coelho, 179, 2.º, esquerdo, 4450 Matosinhos, associação patronal representada pelos respectivos membros da direcção, Srs. Dr. Artur Gravato da Silva Moraes, Manuel Urbano Gomes, Dr. Jaime Henrique Vieira dos Santos, e pelo Dr. João Manuel Lima de Oliveira Valença, e a GPL — Associação de Gestão Portuária de Leixões, com sede na Rua de Óscar da Silva, 56, Leça da Palmeira, associação empregadora de direito privado e utilidade pública administrativa, representada pelos seus administradores, Sr. Dr. Eduardo da Silva Rocha, em nome e em repre-

sentação dos operadores portuários seus associados licenciados para o exercício da actividade nos portos do Douro e Leixões, e, por outro, em representação de todos os trabalhadores portuários do efectivo daqueles portos, nos termos da lei, o Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, com sede na Rua da Congosta do Abade, 83, Leça da Palmeira, 4464 Matosinhos Codex, associação sindical representada pelos respectivos membros da direcção, Srs. Aristides Marques Peixoto, Fernando José Lopes Moreira e José Manuel Daniel Granja, e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, com sede na Avenida de Serpa Pinto, 296, 4450 Matosinhos, associação sindical representada pelos respectivos membros da direcção, Srs. Licínio Soares Ribeiro, Adriano Manuel Santos Silva e Álvaro

Azevedo Soares, os quais acordam na redacção final do anexo IV do contrato colectivo de trabalho dos trabalhadores portuários dos portos do Douro e Leixões, que contém as cláusulas de expressão pecuniária e constitui parte integrante daquele instrumento, devidamente assinado e rubricado para efeitos de depósito e demais procedimentos legais e que constituirá, naquela matéria, o instrumento regulador das relações de trabalho entre os outorgantes, no âmbito do trabalho portuário dos portos do Douro e Leixões.

Salienta-se, a final, que os aumentos salariais acordados dão clara observância ao princípio da moderação salarial para defesa do nível adequado de emprego e reforço da competitividade das empresas e do porto de Leixões, que integram as medidas complementares de reestruturação previstas no pacto de concertação social no sector portuário, ao consubstanciar um aumento dos valores das diversas componentes da retribuição mensal em 4,09% e a atribuição, como era legítimo e estava anteriormente acordado, de uma diuturnidade a partir do dia 1 de Janeiro de 1994, o que, tudo somado, perfaz um aumento global de 5,25%, que se situa dentro dos parâmetros acolhidos pelo referido pacto para as actualizações salariais deste ano, ou seja, dentro dos limites definidos pelo Governo nas Grandes Opções do Plano para a inflação esperada.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela GPL — Associação de Gestão Portuária de Leixões:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 1.^a

Remuneração base mensal

1 — A tabela referida no n.º 2 da cláusula 54.^a do contrato colectivo de trabalho é a seguinte:

Superintendente — 177 670\$.

Chefe de serviços de conferência — 177 670\$.

Coordenador — 173 410\$.

Trabalhador portuário de base — 165 730\$.

2 — O trabalhador que estiver a iniciar o exercício da profissão ao abrigo de contrato de trabalho sem termo auferirá durante o primeiro ano, no mínimo, a remuneração equivalente ao salário mínimo nacional fixado legalmente.

3 — Aos trabalhadores contratados nos termos do n.º 2 da cláusula 12.^a do anexo I aplica-se o disposto no número anterior.

Cláusula 2.^a

Subsídio por trabalho nocturno e em turnos

O valor referido no n.º 3 da cláusula 54.^a do contrato colectivo é de 40 940\$ por mês.

Cláusula 3.^a

Diuturnidades

O valor de cada diuturnidade, nos termos do n.º 1 da cláusula 60.^a do contrato colectivo de trabalho, é de 3210\$.

Cláusula 4.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A tabela referida no n.º 1 da cláusula 55.^a e no n.º 4 da cláusula 56.^a do contrato colectivo é, para os trabalhadores que prestam serviço há mais de um ano ao abrigo de contrato de trabalho sem termo, a seguinte:

Categoria	Período (horas)	Dias úteis	Sábados/ domingos/ feriados
Trabalhador portuário de base	8-17	7 424\$00	13 817\$00
	17-24	7 424\$00	17 940\$00
	0-8	13 058\$00	28 342\$00
	17-20	3 326\$00	-
	12-13	2 457\$00	3 576\$00
	20-21	3 326\$00	4 775\$00
	3-4	4 591\$00	6 564\$00
Coordenador	8-17	7 680\$00	14 587\$00
	17-24	7 680\$00	18 674\$00
	0-8	13 675\$00	30 012\$00
	17-20	3 464\$00	-
	12-13	2 597\$00	3 944\$00
	20-21	3 464\$00	5 145\$00
	3-4	4 835\$00	7 219\$00
Chefe de serviços de conferência e superintendente	8-17	7 822\$00	15 035\$00
	17-24	7 822\$00	19 092\$00
	0-8	13 934\$00	30 870\$00
	17-20	3 527\$00	-
	12-13	2 619\$00	4 071\$00
	20-21	3 527\$00	5 610\$00
	3-4	4 904\$00	7 791\$00

2 — A tabela referida no número anterior é, para os trabalhadores que desenvolvam a sua actividade há menos de um ano ao abrigo de contrato de trabalho sem termo e para os contratados nos termos do n.º 2 da cláusula 12.^a do anexo I, proporcional à respectiva remuneração mensal.

Cláusula 5.^a

Subsídio por trabalho especializado

Os valores a que se reporta o n.º 1 da cláusula 64.^a do contrato colectivo de trabalho são de 404\$ por turno e 202\$ por hora de refeição ou prolongamento de turno.

Cláusula 6.^a

Subsídio global mensal

1 — O valor a que se refere o n.º 2 da cláusula 65.^a do contrato colectivo de trabalho é de 57 570\$ por mês.

2 — O valor deste subsídio correspondente a cada turno de trabalho suplementar em dias úteis é de 1919\$ por turno, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 65.^a

3 — O valor do subsídio global mensal correspondente ao trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados é de 2643\$50 por turno.

Cláusula 7.^a

Subsídio de deslocação

O valor previsto no n.º 2 da cláusula 3.^a do anexo III do contrato colectivo de trabalho é de 990\$ por turno.

Cláusula 8.^a

Subsídio de alimentação

1 — O valor referido na cláusula 68.^a do contrato colectivo de trabalho é de 724\$50.

2 — O subsídio a que se reporta esta cláusula é devido por cada dia útil de trabalho efectivo ou disponibilidade para o trabalho e não abrange situações de inoperactividade, ainda que originadas por baixa ou férias.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não integra os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 9.^a

Vigência

Nos termos do n.º 3 da cláusula 3.^a do contrato colectivo de trabalho, os valores constantes deste anexo vigoram por 12 meses, com efeitos desde 1 de Janeiro de 1994, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da referida cláusula 3.^a

Entrado em 28 de Abril de 1994.

Depositado em 26 de Janeiro de 1995, a fl. 97 do livro n.º 7, com o n.º 12/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras desta convenção colectiva.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO II

Actividade sindical no interior da empresa

Cláusula 3.^a

Actividade sindical na empresa — Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa,

nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical de delegados da empresa.

Cláusula 4.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão sindical de delegados respectiva, desde que, neste caso, não resulte excedido o limite proporcional do crédito de tempo legalmente fixado para o efeito, em função da representatividade das correspondentes organizações sindicais.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar à empresa ou a quem a represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.ª

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.ª

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.ª

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa ou por quem a representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.ª

Instalação das comissões

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, com carácter permanente ou transitório, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.ª

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.ª

Número de delegados por sindicato

1 — O número máximo de delegados sindicais da empresa a quem são atribuídos os créditos de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultante da fórmula $6 + \left(\frac{n-500}{200}\right)$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.ª

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste AE.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a termo, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função: os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a 10 dias em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados da empresa.

4 — Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador.

6 — A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1 — A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

3 — A empresa não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste AE, sem prejuízo de, quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 78.^a, para criação de novas categorias.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e, bem assim, os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste AE.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

A empresa é obrigada a enviar aos sindicatos, até 30 de Novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal (com os dados referentes a Outubro), bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas da empresa, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;
- e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

- f) Passar certificados de que o trabalhador, justificado, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Promover e facilitar, quando o interesse de ambas as partes o justifique, a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação do seu nível profissional;
- h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do posto de trabalho que lhe estiver atribuído, salvo em circunstâncias anormais e a título excepcional;
- j) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, mesmo quando ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições.

2 — A empresa deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — A empresa deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e fazer respeitar por todos aqueles com que profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

- i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- j) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- k) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- c) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste AE e na lei;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- h) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Quotizações sindicais

A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no AE.

2 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, a estrutura representativa dos trabalhadores.

3 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a passar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes no sentido da disponibilidade do trabalhador para o efeito.

5 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

6 — São previstos os seguintes regimes de organizações temporal de trabalho:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;
- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

7 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste AE, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

8 — A empresa deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecidos no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

9 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de horário normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo da empresa, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

10 — Os trabalhadores admitidos até final de 1993 que pratiquem horários de turnos com folgas variáveis e que, a seu pedido, passem a trabalhar em regime de horários fixos integrados em actividades de laboração contínua mantêm, a título de excedente temporário da retribuição, o direito a parte do subsídio de turno que auferiam, sendo este progressivamente reduzido nos seguintes termos:

- a) 10 % a partir da data da respectiva alteração e por um período não inferior a seis meses;
- b) 30 % em cada um dos três anos imediatamente subsequentes, com aplicação reportada à data da produção de efeitos da revisão do AE relativa à matéria salarial, sem prejuízo do disposto na alínea anterior.

Cláusula 21.^a

Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 22.^a

Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;

- c) Três turnos com duas folgas fixas;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

3 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e pré-determinados.

4 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 e as 21 horas;
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

5 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites previstos na alínea anterior, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

6 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a empresa obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

7 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pela empresa e não originem a violação de normas legais imperativas.

9 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos deverá solicitá-lo por escrito à Empresa.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento de vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

11 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

11.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico da empresa quer do médico do trabalhador.

11.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11.3 — Não havendo regime de horário normal para a sua profissão ou categoria profissional, a empresa procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física e em que se verifiquem vagas.

11.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, a empresa deverá proporcionar ao trabalhador uma reforma antecipada, em termos que serão negociados caso a caso.

11.5 — O disposto neste n.º 11 e respectivos subnúmeros tem em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

12 — Os trabalhadores em regime de três turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 23.^a

Regime de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

Cláusula 24.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos ou a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa ou danos directos e imediatos sobre pessoas, instalações, equipamentos ou matérias-primas.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos;
- c) Menores.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7 — O trabalhador com horário completo tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 70.^a, sempre que preste, em prolongamento do seu período normal de trabalho, três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições.

Para este efeito consideram-se horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

8 — Nas condições previstas no número anterior, mas em que a prestação do trabalho suplementar superior a três horas seja iniciada depois das 23 horas, a empresa fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 70.^a

9 — Para tomar as refeições referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

10 — A empresa fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;
- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

11 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 37.^a, quando for caso disso.

Nos centros de assistência e manutenção (CAM) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 400\$ por cada chamada.

12 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

13 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

14 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 26.^a

Regime de prevenção

1 — A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparação no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

4 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 28.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos no números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 25.^a, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

Cláusula 29.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste AE para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

Cláusula 30.^a

Alteração de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividades da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se a empresa a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 31.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

Cláusula 32.^a

Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — A empresa, 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 de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 33.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se transferência do local de trabalho por iniciativa da empresa, esta pagará ao trabalhador:

- a) Uma compensação de montante igual ao da sua remuneração mensal (base + diuturnidades), a qual será acrescida de um montante igual a duas vezes a remuneração mensal, se o trabalhador transferir a residência do seu agregado familiar;
- b) Os custos comprovados com as despesas do seu transporte e do agregado familiar, bem como do mobiliário e bagagens, para o novo local de trabalho;
- c) Se o trabalhador não transferir o seu agregado familiar, as despesas com alojamento em estabelecimento hoteleiro, previamente acordado com a administração, nos seguintes termos:

Durante o 1.º trimestre — 100 % desses custos;

Durante o 2.º trimestre — 75 % desses custos;

Durante o 3.º trimestre — 50 % desses custos;

Durante o 4.º trimestre — 25 % desses custos.

Se a situação a que se refere esta alínea c) se prolongar para além de um ano e no pressuposto de que uma nova transferência por parte da empresa se possa vir a efectuar a curto prazo, o trabalhador manterá o direito à comparticipação de 25 % dos referidos custos até ao limite suplementar de mais seis meses.

A regalia prevista nesta alínea c) cessa automaticamente com a transferência do agregado familiar para a área do novo local de trabalho do trabalhador transferido.

2 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores a que a ela concorram.

Cláusula 34.^a

Deslocações em serviço

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

2 — Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem,

despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste AE.

Cláusula 35.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3 — Quando a deslocação, nos termos do número anterior, durar mais de 30 dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às Regiões Autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4 — Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para efeitos de cálculo da ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas — 100 %;

Das 13 às 21 horas — 75 %;

Depois das 21 horas — 50 %;

Horas de regresso:

Até às 12 horas — não é devido;

Das 12 às 20 horas — 75 %;

Depois das 20 horas — 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 36.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 — Durante as deslocações a empresa efectuará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamento que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pela empresa dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 37.^a

Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizada pela administração, obrigam a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 38.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Regime especial de deslocação

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 35.^a, uma ajuda de custo igual a 30% da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 40.^a

Princípio geral

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 42.^a

Duração e marcação de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remuneradas, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

2 — No ano civil da admissão, e se esta ocorrer no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a 8 dias úteis de férias.

3 — Para efeito dos números anteriores, só não se consideram dias úteis os sábados, domingos e feriados.

4 — As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

5 — Em princípio é obrigatório o gozo de, pelo menos, 15 dias úteis, ou de dois terços do período total de férias, quando inferior a 22 dias úteis. Relativamente aos trabalhadores em regime de laboração por turnos, o período mínimo de gozo seguido de férias pode ser de 11 dias úteis, desde que os interessados dêem o seu acordo expresso.

6 — A época de gozo de férias será fixada por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Na falta de acordo, será fixada pela empresa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical de delegados ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, devendo o período de gozo seguido de férias recair entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — A empresa elaborará e fixará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao fim do ano a que respeita.

8 — Na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

Cláusula 43.^a

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1 — As férias têm a duração de 30 dias de calendário e serão gozadas em períodos correspondentes a múltiplos de 6 dias (6, 12, 18, 24 e 30). Sempre que ao

período de férias assim marcadas correspondam menos de 22 dias úteis, contados nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, a empresa concederá os dias de férias necessários para completar os 22 dias úteis, em data a fixar por acordo com o trabalhador ou, na falta de acordo, até ao fim do ano civil.

2 — Cada período de gozo de férias terá sempre início no 1.º dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno.

3 — Os períodos de gozo de férias serão fixados por acordo entre a empresa e o conjunto de trabalhadores de cada local específico de trabalho.

4 — Não havendo acordo, ou na parte em que o não haja, a empresa marcará os períodos de gozo de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A empresa organizará, por local específico de trabalho, uma escala anual rotativa para o gozo de férias cujos períodos sejam marcados ao abrigo do número anterior, em ordem a que todos os trabalhadores beneficiem periodicamente de férias nos meses de Verão.

6 — São aplicáveis os n.ºs 2, 7 e 8 da cláusula anterior.

Cláusula 44.ª

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

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — 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 subsequente.

Cláusula 45.ª

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

Cláusula 46.ª

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

Cláusula 47.ª

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas, para além do previsto no presente AE e na lei sobre a actividade sindical, as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco, com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha lateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	

Motivo	Tempo de falta	Justificação
5 — Nascimento de filhos	2 dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	2 dias para a prova escrita mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
7 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador: a) Doença ou acidente de trabalho; b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa; c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável. O que for considerado indispensável. O que for considerado indispensável. O que for considerado indispensável.	Apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e o período de tempo de presença do trabalhador. O talão de consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixa na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não prova que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta e outros exames médicos (ou a sua marcação, quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas. Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar; e) Motivos de força maior, de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	O indispensável, mas salvo casos excepcionais como tal reconhecidos pela empresa, não superior a 2 dias.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparecimento do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
8 — Doação gratuita de sangue	Até um dia	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederam à colheita de sangue.
9 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para justificação de falta.		

Cláusula 48.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 66.^a;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea c) do n.º 7 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar. Não são, porém, incluídas nesta alínea as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas em acções judiciais em que a empresa seja autora ou ré;
- d) As previstas na alínea d) do n.º 7 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias;
- e) As previstas na alínea e) do n.º 7 da cláusula anterior, quando ultrapassem as tolerâncias fixadas pela empresa após audição da comissão de trabalhadores ou da comissão intersindical de delegados, pela ordem indicada;
- f) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais e pelos membros da comissão de trabalhadores, para além do limite do crédito legal de tempo de que dispõem.

3 — As faltas dadas no quadro factual, circunstancial e normativo previsto na alínea b) do n.º 7 da cláusula anterior não determinam perda de retribuição quando o trabalhador tiver, com antecedência apresentado oralmente perante a hierarquia as razões da indispensabilidade desta ausência no período normal de trabalho e comprove posteriormente tal indispensabilidade nos termos previstos na referida alínea b).

4 — Quando consideradas justificadas, as ausências inferiores ao período normal de trabalho que impliquem perda de retribuição apenas serão descontadas no mês seguinte àquele em que perfaçam um dia de trabalho.

Cláusula 49.^a

Consequência das faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 47.^a

2 — Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4 — Incorrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, caso se trate de férias no ano da admissão.

Cláusula 51.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 52.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquela concedê-las ou recusá-las por escrito.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.^a

Remuneração mensal de base

1 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela empresa.

2 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados de processos de avaliação de desempenho realizados pela empresa.

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

4 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade da empresa, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1 — A empresa, em cada revisão do AE, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais;

4.2 — Após a avaliação, a empresa terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores; o trabalhador pode pedir, no fim da entrevista, elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação;

4.3 — Antes de proceder à comunicação dos resultados, a empresa divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais;

4.4 — A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada;

4.5 — A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada;

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical, no que exceda o respectivo crédito de tempo	4	1
Assistência inadiável	2	1
Baixa por parto	98	1
Baixa por sinistro	30	1
Casamento	11	1
Consulta médica/tratamento	2	1
Doença com baixa	3	1
Doença sem baixa	2	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	3	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1
Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	6	1
Nascimento de filhos	2	1
Suspensão disciplinar	1	1
Suspensão preventiva	1	1
Trabalhador estudante	4	1

Cláusula 54.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodos.

Cláusula 55.^a

Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste AE ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abraangidos pelo presente AE terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1 — As diuturnidades vencidas até 31 de Dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	—
6	25	—

2 — As diuturnidades que se vençam a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 4350\$.

3 — A partir de Janeiro de 1996, o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25% da sua remuneração de base.

Cláusula 57.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- a) Três turnos com duas folgas variáveis — 19 000\$;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — 15 900\$;
- c) Três turnos com duas folgas fixas — 13 900\$;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis — 12 200\$;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 10 400\$;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas — 8600\$.

2 — Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4 — Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 58.^a

Retribuição 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.

Cláusula 59.^a

Subsídio de prevenção

O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:

- a) A receber por cada semana em que esteja de prevenção 50% do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- b) A receber, contra a apresentação dos respectivos recibos, o custo com a assinatura mensal do telefone instalado na sua residência, bem como com a instalação do telefone, se ainda o não tiver;
- c) A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho, e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) 50% para as horas prestadas em dias normais de trabalho;

b) 100% para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 61.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam, com frequência e regularidade, a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) 175\$ para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);
- b) 110\$ para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

Cláusula 62.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medirem entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se do disposto neste número as licenças de parto, até três meses, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador auferir remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 64.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores da BRISA, que comprovadamente auferiram o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) 3950\$ até aos 14 anos de idade;
- b) 5650\$ até aos 18 anos de idade;
- c) 6600\$ até aos 24 anos de idade.

Cláusula 65.^a

Seguro de doença

1 — A empresa continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a seis meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores da empresa, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior a empresa assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

Cláusula 66.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa continuará a completar o subsídio pago pela segurança social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A título excepcional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, a empresa poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando conclua, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico da empresa, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 67.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 68.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 69.^a

Incapacidade permanente absoluta

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais. Para esse efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando a empresa o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 70.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições nem refeitórios, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 1000\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — O subsídio referido no número anterior só é devido em cada dia se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de a administração ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

- a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada, ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;
- b) Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
- c) Para trabalhadores com horário parcial: se o trabalhador, por prolongamento ou antecipação do seu horário normal de trabalho, prestar trabalho efectivo correspondente aos tempos mínimos exigíveis para o efeito aos trabalhadores a tempo completo;
- d) Se a empresa não tiver pago a refeição ao trabalhador.

3 — O subsídio de refeição, como substituto do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa observará toda a legislação que seja aplicável sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, devendo proporcionar as condições necessárias para ga-

rantir a salubridade nos locais de trabalho, bem como a segurança, higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 — O técnico de segurança, seja do quadro efectivo da empresa, seja recrutado através de empresa especializada, deve reunir com o elemento da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com o elemento da comissão intersindical de delegados da empresa, para o efeito mandatados, e com o responsável pela chefia do Serviço de Pessoal, a pedido de qualquer destes ou de acordo com a periodicidade que eventualmente venha a ser estabelecida, para tratamento de assuntos referentes a segurança, higiene e saúde no trabalho.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1 — A empresa deve fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade da sua mão-de-obra e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade da empresa, para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A frequência de cursos de formação ou de reciclagem, promovidos pela empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.

3 — A empresa obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional nos cursos que ministrar.

4 — Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho suplementar se tratasse.

CAPÍTULO XIII

Disciplina na empresa

Cláusula 73.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 74.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação da-quele.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 75.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;
- b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa ou nesta deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) O prazo de apresentação de defesa é de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;
- d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de cinco, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e data estabelecidos pelo instrutor quando não pertençam ao quadro da empresa;
- e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta de formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

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

7 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

Cláusula 76.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 78.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação da empresa e dois em representação do SETACCOP e da FETESE, com competência para interpretar as disposições deste AE e criar novas categorias profissionais.

2 — A empresa e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

5 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

Cláusula 79.^a

Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

Cláusula 80.^a

Manual de acolhimento

A empresa obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no AE, e informações gerais sobre a organização da empresa.

Lisboa, 12 de Janeiro de 1995.

Pela BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

O Presidente do Conselho de Administração:

(Assinatura ilegível.)

O Vice-Presidente do Conselho de Administração:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Ajudante de fiel de armazém. — É o profissional que, sob orientação do fiel de armazém, manuseia mercadorias dentro e fora do armazém, nomeadamente respondendo nos locais respectivos os materiais ou mercadorias.

Pode substituir o fiel de armazém nas suas ausências.

Construção civil

Técnico especialista de expropriações. — É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a actividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Encarregado de laboratório. — É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

Encarregado geral de obra civil. — É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

Técnico de sinalização rodoviária. — É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projecto, se dedica especialmente à análise de projectos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projectos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projectos de construção civil.

Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal. — É o profissional que acompanha e fiscaliza as acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CAM's, colaborando na análise e implementação de projectos.

Participa na selecção de materiais, maquinaria, veículos e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

Encarregado fiscal de obras. — É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

Técnico de expropriações. — É o profissional que, sob a orientação directa do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Técnico de laboratório. — É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando quando necessário cálculos complementares.

Oficial de obra civil. — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Operador de laboratório. — É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

Auxiliar de técnico de expropriações. — É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

Ajudante de operador de laboratório. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples.

Efectua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

Ajudante de oficial de obra civil. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

Guarda. — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos da empresa, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas à empresa.

Desenhadores

Desenhador projectista. — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada — estudo prévio, projecto de base e projecto de execução — de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos.

Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

Medidor-orçamentista. — É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

Desenhador de estudos. — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

Desenhador de execução. — É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

Arquivista técnico. — É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos e executar cópia dos mesmos.

Técnico de electricidade. — É o profissional que seguindo orientações técnicas superiores participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem de instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

Técnico de electrónica. — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos.

Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

Encarregado fiscal de electricidade. — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

Oficial electricista. — É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

Oficial de electrónica. — É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando, quando necessário, a sua instalação, manutenção e reparação e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

Auxiliares de escritório

Empregado de serviços externos. — É o profissional que executa, no exterior da empresa, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais da empresa, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

Telefonista. — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas.

Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

Contínuo. — É o profissional que executa diversos serviços de apoio, tais como distribuição interna de documentação, mudanças e ou arrumações nas instalações da empresa, reprodução de documentos.

Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa.

Operador reprográfico. — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

Empregado de limpeza. — É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

Profissionais de escritório

Técnico administrativo especialista. — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas da empresa. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho da empresa, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

Técnico de publicidade e marketing. — É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo da empresa; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem da empresa no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em acções de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na concepção e elaboração de trabalhos para acções de publicidade e *marketing* e colabora no acompanhamento de projectos relativos a instalações da empresa, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

Técnico administrativo. — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Secretário. — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de actividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas.

Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

Recepcionista. — É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Caixa. — É o profissional que, predominantemente, tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em numerário e cheque.

Efectua o registo de todos os movimentos realizados (transferências bancárias, aquisição de divisas, entre outros) e colabora na aquisição e conferência de posições bancárias.

Escriturário. — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

Estagiário. — É o profissional que executa as tarefas necessárias à aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais indispensáveis ao exercício das funções de escriturário; pode efectuar trabalhos de dactilografia.

Dactilógrafo. — É o profissional que, predominantemente, efectua trabalhos de dactilografia ou tratamento de texto a partir de minutas fornecidas.

Pode efectuar complementarmente tarefas de arquivo.

Portagens

Encarregado de portagens. — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

Operador principal do posto de portagem. — É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens. Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição, quando necessário; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Operador de posto de portagem. — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

Quadros superiores

Nível I:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Nível II:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível III:

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;

- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Nível IV:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior.

Encarregado de mecânica. — É o profissional que coordena os meios humanos afectos ao sector de assistência a utentes.

Planeia e controla actividades de patrulhamento e assistência a utentes (sinistros e outros) e a manutenção do parque automóvel da empresa (máquinas e outros equipamentos).

Operador de central de comunicações. — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do CAM, assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros), é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

Oficial de mecânica. — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros.

Pode realizar qualquer operação de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1 — Princípios gerais

1.1 — Disposições genéricas

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente AE hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e o grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, o tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — A empresa deverá observar, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 85 %, ou com classificações em dois anos seguidos entre 75 % e 85 %, ou ainda com classificações em três anos seguidos não inferiores a 55 %;

Nas categorias em que existem cinco escalões, a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 85 % ou que em dois anos seguidos tenham obtido classificações não inferiores a 55 %.

1.1.5 — Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 85 %, desde que no ano anterior, estando no último escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 75 %, ou classificados no penúltimo escalão, em três anos seguidos com classificações não inferiores a 75 %.

1.1.6 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1.1.4 e 1.1.5, só revelam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7 — Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8 — Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações:

- Menos de 45 %;
- Entre 45 % e 55 %;
- Entre 55 % e 75 %;
- Entre 75 % e 85 %;
- Igual ou superior a 85 %.

A classificação atribuída na avaliação respeitante ao ano de 1992 será equiparada, pela mesma ordem, aos níveis de pontuação atrás referidos.

1.1.9 — As disposições constantes deste número referentes à avaliação de desempenho aplicam-se já às progressões nos escalões salariais que produzirão efeitos em 1 de Janeiro de 1995.

1.2 — Conceitos gerais

Profissão. — É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial da empresa.

Função. — É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Encarregado de mecânica. — É o profissional que coordena os meios humanos afectos ao sector de assistência a utentes.

Planeia e controla actividades de patrulhamento e assistência a utentes (sinistros e outros) e a manutenção do parque automóvel da empresa (máquinas e outros equipamentos).

Operador de central de comunicações. — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do CAM, assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros), é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

Oficial de mecânica. — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros.

Pode realizar qualquer operação de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

Tarefa. — É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

Carreira profissional. — Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 180 dias	Quadros superiores.
Formação profissional especializada e grande experiência profissional em funções altamente qualificadas.	Até 150 dias	Quadros médios.
Formação profissional específica, curso geral do ensino secundário ou equiparado.	Até 120 dias	Encarregado e contra-mestre.
Curso complementar do ensino secundário ou equiparado, formação profissional específica.	Até 120 dias	Altamente qualificado.
Curso geral do ensino secundário, formação profissional específica	Até 90 dias	Qualificados.
6.º ano de escolaridade, formação profissional elementar	Até 60 dias	Profissionais semi-qualificados.
6.º ano de escolaridade	O mínimo legalmente estabelecido	Profissionais não qualificados.

3 — Deontologia profissional

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

3.2 — O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

ANEXO III

Tabela salarial

Profissionais de armazém

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	103 100\$00	110 500\$00	121 100\$00	128 500\$00	—

Profissionais de construção civil

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Tec. esp. expropriações	200 100\$00	208 800\$00	220 600\$00	—	—
Enc. laboratório	193 800\$00	200 100\$00	208 800\$00	220 600\$00	—
Enc. geral obra civil	176 100\$00	193 800\$00	200 100\$00	208 800\$00	—
Tec. sinal. rodoviária	164 200\$00	176 100\$00	193 800\$00	200 100\$00	—
Tec. cons. man. rev. veg.	164 200\$00	176 100\$00	193 800\$00	—	—
Enc. fiscal obras	147 300\$00	164 200\$00	176 100\$00	200 100\$00	208 800\$00
Tec. de expropriações	147 300\$00	154 400\$00	176 100\$00	193 800\$00	—
Tec. laboratório	140 300\$00	147 300\$00	164 200\$00	176 100\$00	200 100\$00

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Of. de obra civil	110 500\$00	116 500\$00	121 100\$00	131 200\$00	-
Op. laboratório	102 000\$00	110 500\$00	116 500\$00	125 400\$00	-
Aux. téc. expropriações	93 200\$00	102 000\$00	110 500\$00	121 100\$00	131 200\$00
Aj. op. laboratório	82 300\$00	86 100\$00	94 800\$00	-	-
Ajudante of. o. civil	70 600\$00	83 300\$00	91 200\$00	97 000\$00	-
Guarda	65 200\$00	67 500\$00	70 600\$00	-	-

Desenhadores

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Desenhador project.	164 200\$00	176 100\$00	193 800\$00	200 100\$00	-
Medidor-orçamentista	140 300\$00	147 300\$00	164 200\$00	176 100\$00	193 800\$00
Desenhador estudos	121 100\$00	134 200\$00	140 300\$00	147 300\$00	-
Desenhador execução	93 200\$00	97 000\$00	103 100\$00	110 500\$00	-
Arquivista técnico	86 100\$00	91 200\$00	97 000\$00	-	-

Electricistas/electrónicos

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	176 100\$00	193 800\$00	200 100\$00	208 800\$00	-
Tec. electrónica	176 100\$00	193 800\$00	200 100\$00	208 800\$00	-
Enc. fiscal electr.	147 300\$00	164 200\$00	176 100\$00	200 100\$00	208 800\$00
Oficial electricista	110 500\$00	116 500\$00	121 100\$00	131 200\$00	-
Oficial electrónica	110 500\$00	116 500\$00	121 100\$00	131 200\$00	-

Auxiliares de escritório

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	93 200\$00	97 000\$00	102 000\$00	106 700\$00	-
Operad. reprográfico	93 200\$00	97 000\$00	102 000\$00	-	-
Telefonista	93 200\$00	97 000\$00	102 000\$00	-	-
Contínuo	82 300\$00	86 100\$00	91 200\$00	97 000\$00	-
Empregado de limpeza	65 200\$00	70 600\$00	82 300\$00	86 100\$00	-

Profissionais de escritório

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Tec. adm. especialista	200 100\$00	208 800\$00	220 600\$00	-	-
Tec. pub. marketing	200 100\$00	208 800\$00	220 600\$00	-	-
Téc. administrativo	147 300\$00	154 400\$00	176 100\$00	193 800\$00	-
Secretário	134 000\$00	140 300\$00	147 300\$00	164 200\$00	176 100\$00
Recepcionista	131 200\$00	134 000\$00	140 300\$00	147 300\$00	-
Caixa	116 500\$00	121 100\$00	128 500\$00	-	-
Escriturário	93 200\$00	102 000\$00	110 500\$00	121 100\$00	131 200\$00
Estagiário	82 300\$00	86 100\$00	91 200\$00	-	-
Dactilógrafo	82 300\$00	86 100\$00	93 200\$00	-	-

Portagens

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens.....	164 200\$00	176 100\$00	193 800\$00	200 100\$00	-
Op. prin. p. portagem.....	121 100\$00	134 200\$00	140 300\$00	147 300\$00	-
Op. p. portagem.....	82 300\$00	91 200\$00	97 000\$00	106 700\$00	110 500\$00

Quadros superiores

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Nível I.....	-	-	-	-	-
Nível II.....	319 000\$00	334 500\$00	353 000\$00	370 000\$00	-
Nível III.....	272 000\$00	285 000\$00	296 500\$00	309 000\$00	-
Nível IV.....	239 500\$00	252 500\$00	265 500\$00	-	-
Nível V.....	189 500\$00	202 000\$00	215 000\$00	228 000\$00	-

Rodoviários

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Motorista.....	97 000\$00	103 100\$00	116 500\$00	121 100\$00	-

Topografia

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Topógrafo.....	147 300\$00	176 100\$00	193 800\$00	208 800\$00	220 600\$00
Aux. topografia.....	93 200\$00	97 000\$00	103 100\$00	106 700\$00	-
Porta-miras.....	82 300\$00	86 100\$00	93 200\$00	-	-

Assistência a utentes

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes.....	164 200\$00	176 100\$00	193 800\$00	200 100\$00	-
Encarregado mecânica.....	147 300\$00	164 200\$00	176 100\$00	193 800\$00	-
Op. cent. comunicações.....	121 100\$00	134 200\$00	140 300\$00	147 300\$00	-
Oficial mecânica.....	110 500\$00	116 500\$00	121 100\$00	131 200\$00	-

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 12 de Janeiro de 1995. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 19 de Janeiro de 1995.

Depositado em 26 de Janeiro de 1995, a fl. 97 do livro n.º 7, com o n.º 13/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre os CCT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETECO — Sind. Democrático
dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Alteração salarial e outras**

Clausulado

CAPÍTULO

Preenchimento de postos de trabalho

SECÇÃO I

Determinação de necessidades e preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 27.^a

Determinação de necessidades

1 — A empresa determinará as suas necessidades através de um plano de recursos humanos.

2 — A determinação de necessidades em meios humanos deverá:

- a) Basear-se em critérios de carácter técnico;
- b)

3 e 4 — *(Eliminar.)*

Cláusula 28.^a

1 — O preenchimento dos postos de trabalho vagos faz-se prioritariamente por recrutamento interno através de transferências, regressos de licença ilimitada e mudanças de grupo profissional, por esta ordem.

2 a 6 —

Cláusula 54.^a

1 — Considera-se mudança de grupo profissional normal a que resulta de concurso específico para preenchimento de postos de trabalho de um determinado grupo profissional, por trabalhador de outro grupo profissional, desde que não seja possível utilizar as outras modalidades de recrutamento interno — transferências, regresso de licença ilimitada.

2 — *(Eliminar.)*

Cláusula 55.^a

1 — Considera-se mudança de grupo profissional extraordinária a que, com base em proposta específica e individualizada, pode decorrer, designadamente, de uma das situações seguintes:

- a) Regresso ao grupo profissional de origem por inaptidão ou inadaptação;
- b) Reconversão resultante, por exemplo, de reorganização ou extinção de serviços;
- c) Reconversão resultante de diminuição de capacidade de trabalho;
- d) Desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua, conforme o constante do n.º 5 da cláusula 128.^a;
- e) Exercício de funções com carácter de permanência.

2 — Os casos previstos na alínea a) do número anterior serão dispensados de qualquer requisito prévio a mudança de grupo profissional.

Cláusula 56.^a

1 —

2 — Os trabalhadores em cumprimento do serviço militar obrigatório ou a exercer funções em entidades estranhas à empresa em regime de requisição ou outros legalmente previstos poderão prestar provas ou frequentar cursos de formação ou estágios se tal lhes for possível e o desejarem. Logo que regressarem ao serviço da empresa, esta facultar-lhes-á a frequência de curso de formação ou estágio, ou a realização das provas, na primeira oportunidade, sendo intercalados nas listas de classificação de acordo com os resultados obtidos.

Cláusula 58.^a

1 — Os trabalhadores dos grupos profissionais afins ou complementares têm prioridade na mudança de grupo profissional, por ordem decrescente de categoria.

2 e 3 —

Cláusula 59.^a

1 — A abertura dos concursos de mudança de grupo profissional será anunciada em noticiário oficial publicado às segundas-feiras, sendo o prazo de recepção de candidaturas de seis dias úteis, contados a partir da data da publicação.

2 a 5 —

6 — Quando o trabalhador for candidato a mais de um concurso [...]

Cláusula 60.^a

1 — *(Eliminar.)*

2 — A prova preliminar consiste na avaliação da capacidade do trabalhador para receber a formação requerida para a mudança de grupo profissional, nomeadamente através de entrevista.

3 — Nas mudanças para grupo profissional que incluam prova preliminar, esta corresponde ao nível de habilitações escolares do grupo profissional em que se integram os postos de trabalho a preencher.

4 — *(Eliminar.)*

5 — A prova técnico-profissional pode consistir em entrevista, análise curricular, prova técnica ou prova profissional e apreciação do trabalho anterior.

6 — O exame médico para avaliação da capacidade psico-física é exigível para mudança de grupos profissionais.

7 — O tempo despendido com a prestação das provas previstas no presente acordo para mudança de grupo profissional considera-se, para todos os efeitos, tempo de trabalho, quando realizadas durante o período normal de trabalho.

8 a 11 —

12 — O trabalhador poderá, a seu pedido, ser informado do conteúdo do exame psicológico realizado.

13 — A empresa poderá excepcionalmente dispensar candidatos da frequência de curso de formação ou de alguma(s) prova(s) quando:

- a) Se verificar a impossibilidade prática, por parte da empresa, para a sua efectivação, caso em que serão abrangidos todos os candidatos do mesmo concurso;
- b) Haja candidatos que já realizaram provas idênticas às previstas;
- c) Se verificar reconhecida experiência e competência excepcional dos candidatos para o desempenho das funções do novo grupo profissional, dando conhecimento prévio dos fundamentos da dispensa aos sindicatos representativos dos grupos profissionais interessados.

Cláusula 61.^a

1 — Os factores a considerar para a ordenação dos concorrentes serão os seguintes, pela ordem indicada:

- a)
- b) Residência na área ou zona para que concorram;
- c) [Actual alínea b).]
- d) [Actual alínea c).]
- e) [Actual alínea d).]
- f) [Actual alínea e).]
- g) [Actual alínea f).]

2 — Em condições de ordenação idênticas, os trabalhadores dos grupos afins ou complementares têm prioridade na mudança de grupo profissional.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou complementares os grupos profissionais constantes no anexo IV ao presente acordo.

4 — O prazo de validade das listas de ordenação dos candidatos seleccionados para mudança de grupo profissional é de dois anos no caso de se tratar de mudança de grupo profissional que não seja precedida de curso de formação.

5 a 8 — (Eliminar.)

Cláusula 62.^a

1 — A mudança de grupo profissional efectivar-se-á a data do início das funções na sequência do respectivo processo, à medida das necessidades da empresa.

2 — Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos procurar-se-á atender às preferências manifestadas pelos candidatos abrangidos pelo número de lugares a

preencher, independentemente da respectiva classificação. Quando houver mais de um concorrente ao mesmo posto de trabalho, a atribuição beneficiará quem tiver melhor posição na lista.

3 — Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos os candidatos terão possibilidade de recusar o posto de trabalho que lhes caiba.

4 — No caso de ficarem postos de trabalho por preencher, depois de se recorrer às formas de preenchimento de postos de trabalho previstas no presente acordo, será feita uma última tentativa de preenchimento, através das listas em vigor, com nomeação dos concorrentes necessários por ordem inversa da classificação, sendo excluídos das listas os que não aceitarem a nomeação.

5 — O trabalhador que, na data em que lhe couber mudar de grupo profissional, se encontre ausente por motivo que não seja de falta injustificada, disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada, não perde o direito ao posto de trabalho vago, sendo-lhe para o efeito atribuído condicionalmente até ao momento em que se apresente ao serviço. O mesmo procedimento será aplicável aos trabalhadores que, nos termos da parte final da alínea b) do n.º 1 da cláusula 55.^a, se hajam candidatado.

6 — Nos casos previstos no número anterior, a efectivação da mudança de grupo profissional verifica-se a partir da data em que se iniciar o exercício das novas funções, para o que é concedido, a esses candidatos, o prazo máximo de:

- a) 30 dias após o serviço militar obrigatório;
- b) 8 dias após a cessação das outras situações.

7 — A não apresentação no novo lugar dentro do prazo implica a perda do posto de trabalho vago, que ficará disponível.

8 — A efectivação da mudança de grupo profissional, ainda quando implicar mudança de local de trabalho, não é prejudicada pelo facto de o trabalhador não ter ainda completado o tempo mínimo de permanência no lugar, previsto na cláusula 56.^a

9 — As mudanças de grupo profissional normais efectuem-se nos termos seguintes:

- a) Nos grupos profissionais afins ou complementares, de acordo com o previsto no n.º 2 do anexo IV ao presente acordo;
- b) Nos restantes grupos, para o nível de entrada, sem contagem do tempo e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10 — Quando a mudança se efectuar para categoria inferior à do grupo profissional de origem, o trabalhador conserva como vencimento o correspondente ao nível salarial que detinha no primeiro grupo. O vencimento assim definido apenas será alterado por actualização da tabela salarial, ou quando, por evolução no segundo grupo profissional, lhe venha a ser atribuído o nível salarial superior.

11 — Quando da efectivação da mudança de grupo profissional, a empresa suportará as despesas com o transporte entre o local de trabalho de origem e o novo local, depois de concluída a formação.

Cláusula 67.^a

(Eliminar.)

Cláusula 69.^a

1 —

b) Ter aptidão mental e física para o bom desempenho das funções do grupo profissional para que concorreu, comprovadas por exames médicos efectuados, em princípio, antes da formação, tendo sempre em consideração o disposto no n.º 8 da cláusula 66.^a;

f) Ter bom comportamento cívico;

g) [Actual f).]

h) [Actual g).]

i) [Actual h).]

2 —

Cláusula 71.^a

f) Bom comportamento cívico;
Através de certificado de registo criminal.

Cláusula 73.^a

1 a 5 —

6 — O candidato poderá, a seu pedido, ser informado do conteúdo do exame psicológico realizado.

Cláusula 85.^a

1 — A substituição dos titulares de cargos nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito designados e aceitem.

2 — O exercício de um cargo nos termos do número anterior dá direito à diferença entre a remuneração fixada para esse cargo e a auferida pelo trabalhador.

3 — (Actual n.º 4.)

4 — (Actual n.º 7.)

Cláusula 89.^a

(Eliminar.)

Cláusula 119.^a

1 —

a)

Recurso a trabalho suplementar;
Recurso a comissões remuneradas;
Recurso a contratação a termo;
Quaisquer despesas a suportar pela empresa;
Impossibilidade de concessão de férias ou dispensas;

b)

2 a 7 —

Cláusula 120.^a

1 a 3 —

4 a 7 — (Eliminar.)

Cláusula 121.^a

1 — Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

2 — (Eliminar.)

Cláusula 155.^a

1 —

a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas);

b)

2 —

Cláusula 157.^a

Os trabalhadores que, em regime de trabalho suplementar, iniciem a respectiva prestação antes das 6 horas e a prolonguem para além das 8 horas terão direito ao subsídio especial para pequeno-almoço, de valor igual àquele que para esta refeição se encontre fixado na tabela de ajudas de custo.

Cláusula 161.^a

1 — Poderá ser exigida a prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal, de descanso semanal complementar ou feriados, para assegurar a regularidade do serviço ou a continuidade da laboração nos sectores da empresa sujeitos a tal regime, ou ainda em casos excepcionais, seja qual for o sector em que a acção se torne necessária.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias seguintes ou noutra altura, dentro dos 90 dias imediatamente subsequentes, cabendo sempre a opção ao trabalhador.

3 —

4 — (Eliminar.)

Cláusula 170.^a

1 a 3 —

a)

b)

c) Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do n.º 2 da cláusula 171.^a

4 a 6 —

ANEXOS

ANEXO I

OES — Operador de estação de serviço. — É o trabalhador que, operando manual ou mecanicamente, limpa, lava, parafina e lubrifica viaturas e ou outros órgãos mecânicos, tendo em vista o seu normal funcionamento. Desloca as viaturas para elevadores, fossas ou outros locais, de acordo com as necessidades de execução das suas tarefas. Procede à montagem e reparação de pneus e câmaras-de-ar. Limpa a zona de estação de serviço. Pode executar outras tarefas inerentes ao funcionamento das estações de serviço, bem como realizar pequenas operações de manutenção, sob a orientação de profissionais qualificados.

TAG — Técnico de artes gráficas. — É o trabalhador que, de acordo com a sua qualificação específica, desenvolve actividades gráficas, designadamente nas áreas de fotocomposição, fotografia, corte ou impressão (*offset* ou tipográfica) e de acordo com os elementos fornecidos. É o responsável pelos equipamentos/máquinas com que opera, zelando pelo estado e bom funcionamento dos mesmos.

CRT — Carteiro. — É o trabalhador que, manualmente e ou operando os meios técnico-materiais requeridos, executa as tarefas inerentes às actividades postais de recolha, carga e descarga, acondicionamento,

transporte, tratamento, distribuição, entrega e cobrança de correspondências, encomendas e outros objectos postais. Pode desempenhar algumas tarefas de aceitação e venda em situações específicas.

Pode executar as tarefas decorrentes da condução de veículos de diversos tipos. Pode ainda realizar operações complementares de natureza administrativa, no contexto da realização das suas tarefas específicas ou, excepcionalmente, no âmbito de outras áreas de actividade.

Assume responsabilidade de coordenação de equipas de trabalho.

TDS — Técnico de desenho. — É o trabalhador que executa todo o tipo de desenho e ou traçados a partir do natural ou segundo esboços e especificações complementares, utilizando material e equipamento adequados. Amplia ou reduz desenhos manualmente ou com aparelhagem apropriada e faz as composições necessárias. Utiliza a simbologia apropriada ao tipo de trabalho que executa. Colabora, quando solicitado, na recolha dos elementos necessários à execução dos trabalhos e na elaboração de projectos, estimativas e relatórios. Procede à reprodução, ordenação, classificação e acondicionamento dos desenhos em arquivo.

Especialidades:

Construção civil (TDSCC). — Executa desenhos de engenharia civil, arquitectura e mobiliário, descrevendo-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e para a execução da obra.

Gráfico (TDSCR). — Executa desenhos para livros, cartazes, anúncios, marcas, impressos, gráficos, quadros, mapas, organogramas e outros trabalhos com destino a publicações, de acordo com os elementos fornecidos (esboços, maquetes e diapositivos). Executa a paginação, a montagem e a arte final dos trabalhos da sua especialidade.

EPS — Especialista de pessoal. — Concebe, desenvolve, aplica e controla modelos, metodologias, técnicas e acções especializadas, no domínio da função pessoal e da gestão de recursos humanos, com particular incidência em áreas tais como: recrutamento e selecção; organização do trabalho; gestão das motivações dos desempenhos e do clima organizacional; carreiras profissionais e remunerações; formação; relações de trabalho; ergonomia; segurança e higiene no trabalho; administração do pessoal.

EPT — Especialista postal. — Concebe, desenvolve, aplica e controla modelos, metodologias, técnicas e acções especializadas, nos vários domínios da gestão e exploração postais (atendimento, distribuição, tratamento e transporte), com particular incidência em áreas tais como: organização e gestão de estabelecimentos postais; gestão e controlo de fundos; desenvolvimento de produtos; controlo de qualidade; planeamento; organização e gestão de redes; programação e organização do trabalho; auditoria; programação e organização de meios; informatização de procedimentos, circuitos e estabelecimentos.

ANEXO II

Mapa de grupos profissionais – Admissões e promoções

Grupos profissionais		Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão				Observações	
Abreviaturas	Designações			Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico		Formação e provas
OES	Operador de estação de serviço	D E F G H I I'	2 n1) n1) n1) n1) n1) n)	EMO		*	*	n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n) Nomeação.	
FAZ	Fiel de armazém	E F G H I J	3 n1) n1) n1) n1) n)	9.º ano	*		*	n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n) Nomeação.	
CRT	Carteiro	D E F G H I J J1	2 3 3 n1) n1) n2) n)	9.º ano (1) (2) (3)	*	*	*	(1) Prioridade — possuir carta de condução de ligeiros e ou motociclos. (2) Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos com estas habilitações, atribuindo-se prioridade às mais elevadas. (3) A admissão faz-se pela categoria E quando os candidatos possuem o 9.º ano ou superior, e pela D quando inferiores. n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de seis anos. n) Nomeação.	
TEA	Técnico de equipamento auto	E F G H I I' J J1	2 n1) n1) n1) n1) n) n)	9.º ano (1)		*	*	(1) Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos com esta habilitação. n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n) Nomeação.	

Grupos profissionais		Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão					Observações
Abreviaturas	Designações			Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
TAG	Técnico de artes gráficas	E F G H I J J1	2 n1) n1) n1) n1) n) n)	9.º ano (1)		*	*		(1) Prioridade — habilitação secundária mais qualificada (oficial ou equiparada) ou outra formação escolar e ou técnico-profissional do mesmo nível, devidamente comprovada, desde que adequadas às funções do grupo profissional. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n) Nomeação.
TDS CC GR	Técnico de desenho..... Áreas de especialização: Construção civil; Gráfico.	F G H I J K L	3 n1) n1) n1) n1) n1) n1)	9.º ano (1)	*		*	*	(1) Prioridade — habilitação secundária mais qualificada (oficial ou equiparada) ou outra formação escolar e ou técnico-profissional do mesmo nível, devidamente comprovada, desde que adequada às funções do grupo profissional. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos.
OSI	Operador de sistemas informáticos.	H I J K L L1 L2	3 n1) n1) n1) n1) n) n)	Curso complementar do ensino secundário (1). Curso de operação de computadores.	*	*	*	*	(1) Prioridade — formação técnico-profissional adequada, desde que comprovada, ou em áreas e componentes vocacionais adaptadas às funções do grupo profissional. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n) Nomeação.
TEX	Técnico de exploração postal	E F G H I J K L L1 L2	2 3 3 n1) n1) n1) n1) n2) n)	Complementar (1)(2)	*	*	*	*	(1) Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos com estas habilitações, atribuindo-se prioridade às mais elevadas. (2) A admissão faz-se pela categoria F quando os candidatos possuem o 12.º ano ou superior e pela E quando inferiores, com limite no 9.º ano. n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de seis anos. n) Nomeação.

Grupos profissionais		Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão				Observações	
Abreviaturas	Designações			Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico		Formação e provas
TEP	Técnico de equipamento postal	G	2	Curso complementar do ensino secundário ⁽¹⁾ .	*	*	*	⁽¹⁾ Prioridade — formação técnico-profissional adequada, desde que comprovada, ou em áreas e componentes vocacionais adaptadas às funções do grupo profissional. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n) Nomeação.	
EN	Áreas de especialização:	H	3						
EM	Electrónica de equipamento postal;	I	n1)						
	Electromecânica de equipamento postal.	J	n1)						
		K	n1)						
		L	n)						
		L1	n)						
		L2	n)						
CCT	Construtor civil.....	J	n1)	Curso complementar de construção civil.	*	*	*	*	n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n) Nomeação.
ASD	Assistente de desenho	K	n1)	Curso complementar do ensino secundário.					
		L	n1)	Experiência profissional de pelo menos oito anos como desenhador.					
		L1	n)						
		L2							
AST	Assistente	J	n1)	Curso do ensino secundário complementar, com formação na área adequada.	*	*	*	*	n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de seis anos. n) Nomeação.
		K	n1)						
		L	n1)						
		L1	n2)						
		L2	n)						
		M1							
AEP	Assistente de equipamento postal ⁽¹⁾ .	J	n1)						⁽¹⁾ Sem admissões do exterior. n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de seis anos. n) Nomeação.
		K	n1)						
		L	n1)						
		L1	n1)						
		L2	n2)						
		M1	n2)						
		M2	n)						
		M3							
TIP	Técnico de infra-estruturas postais.	E	2	9.º ano ⁽¹⁾ ⁽²⁾ Formação técnico-profissional adequada.		*	*		⁽¹⁾ Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos com esta habilitação. ⁽²⁾ Prioridade — formação e ou experiência nas áreas de electricidade ou serralharia (mecânica ou civil). n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de seis anos. n) Nomeação.
		F	n1)						
		G	n1)						
		H	n1)						
		I	n1)						
		I'	n)						
		J	n)						
		J1							

Grupos profissionais		Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão				Observações	
Abreviaturas	Designações			Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico		Formação e provas
TCP	Técnico postal ⁽¹⁾	J K L L1 L2 M1 M2	n1) n1) n1) n2) n) n)					(1) Sem admissões do exterior. n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos. n2) Nomeação. Com prazo de garantia de seis anos. n) Nomeação.	

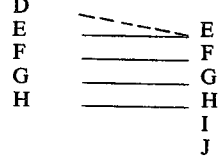
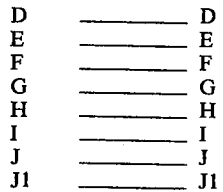
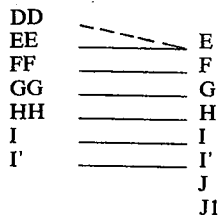
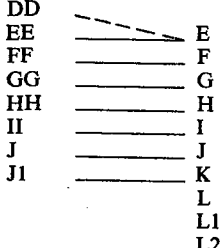
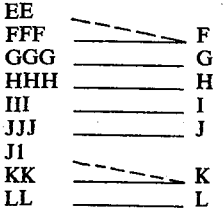
ANEXO III

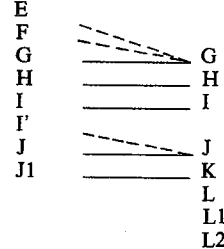
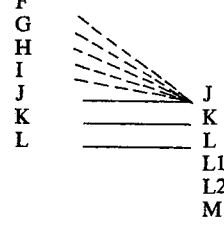
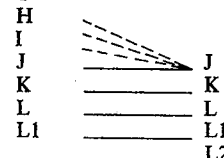
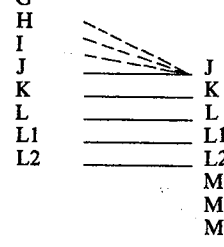
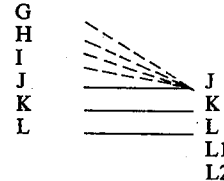
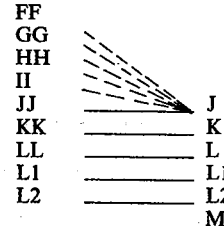
Condições para mudança de grupo profissional

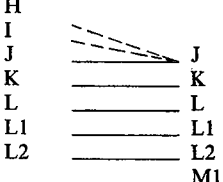
Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilitações ⁽¹⁾	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico-profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
OSA.....	*		*	*		—
VIG.....	*		*	*		—
OES.....	*		*	*		—
OPT.....	*	*		*	*	—
CRT.....	⁽²⁾ *	*	*	*	*	⁽²⁾ Excepto MOT.
MOT.....	*			*		—
FAZ.....	*	*	*	*	*	—
COZ.....	*			*		—
TEA.....	⁽²⁾ *		*	*		⁽²⁾ Excepto OES.
TIP.....	⁽²⁾ *		*	*		⁽²⁾ Excepto OSA, desde que em exercício efectivo de funções na área funcional.
TRP.....	⁽²⁾ *		*	*		⁽²⁾ Excepto OSA, desde que em exercício efectivo de funções na área funcional.
TAG.....	⁽²⁾ *		*	*		⁽²⁾ Excepto TRP, desde que em exercício efectivo de funções na área funcional.
TAD.....	*	*		*	*	—
TEX.....	⁽²⁾ *	*	*	*	*	⁽²⁾ Excepto CRT e MOT, desde que em efectivo exercício de funções na área funcional.
TDS.....	*		*	*		
Especialidades:						
CC.....						
GR.....						

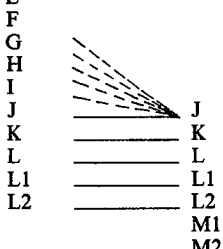
Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilita- ções (1)	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
THS	(2) *	*		*	*	(2) Excepto para os candidatos internos que revelem potencialidades na prova preliminar para a aquisição de conhecimentos necessários ao desempenho da função.
TAV	(2) *		*	*		(2) Excepto TDS, TAG, TAD e TEX.
TPR	*	*		*	*	—
EDC	*		*	*		—
ENF	*					
Especialidade: TB	*		*	*		—
OSI	(2) *	*		*	*	(2) Excepto TAD e TEX, desde que no exercício de funções directamente relacionadas com a operação de equipamentos automáticos de informação.
TEP	(2) *	*		*	*	(2) Excepto TIP.
CTC	*		*	*		—
ASD	(2) *	*	*	*	*	(2) Excepto TDS.
AST	(2) *	*	*	*	*	(2) Excepto TAV, TAD, TEX e TDS, desde que no exercício efectivo de funções na área funcional.
ASI	(2) *	*	*	*	*	(2) Excepto OSI.
TCP			*	*	*	Acesso exclusivo por mudança de grupo profissional.
AEP			*	*	*	Acesso exclusivo por mudança de grupo profissional.
ENA	(2) *	*	*	*	*	(2) Excepto ENF.
CTB						
EGT	*	*	*	*	*	—
BAC (outros)						
Diplom. equip.						
Lic.:						
ENG						
ECN	*		*	*	*	—
JUR						
ARQ						
LIC (outros)						
Especialistas:						
EAU						
ECM						
EDI	(2) *	(a) *	(b) *	*	*	(2) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com 2 anos de experiência na área funcional e AST, ASD, TAD, TEX e TDS desde que em efectivo exercício de funções na área funcional.
EFC						
EOG						
EPS						
EAD (2)						(2) Acesso exclusivo por mudança de grupo profissional de AST.
EFM	(2) *	(a) *	(b) *	*	*	(2) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional.
EPR	(2) *	(a) *	(b) *	*	*	(2) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional e TPR.

2) Efeitos nas mudanças entre grupos profissionais afins e complementares

De grupos profissionais com as categorias	Para grupos profissionais com as categorias	Efeitos
I) (*): D E F G H		(*) Exclusivo para o grupo profissional OSA, desde que no efetivo exercício de funções na área funcional. Para a categoria inicial: Com contagem de antiguidade no grupo profissional de origem para a 1.ª promoção automática no grupo profissional de destino. Para as restantes: Sem contagem de antiguidade na categoria.
II): D E F G H I J J1		Sempre com contagem de antiguidade na categoria.
III) (*): DD EE FF GG HH I I'		(*) Exclusivo para o grupo profissional OSA, desde que no efetivo exercício de funções na área funcional. Para a categoria inicial: Com contagem de antiguidade no grupo profissional de origem para a 1.ª promoção automática no grupo profissional de destino. Para as restantes: Sem contagem de antiguidade na categoria.
IV): DD EE FF GG HH II J J1		Para a categoria inicial: Com contagem de antiguidade no grupo profissional de origem para a 1.ª promoção automática no grupo profissional de destino. Para as restantes: Sem contagem de antiguidade na categoria.
V): EE FFF GGG HHH III JJJ J1 KK LL		Para a categoria inicial: Com contagem de antiguidade no grupo profissional de origem para a 1.ª promoção automática no grupo profissional de destino. Para as restantes: Sem contagem de antiguidade na categoria.

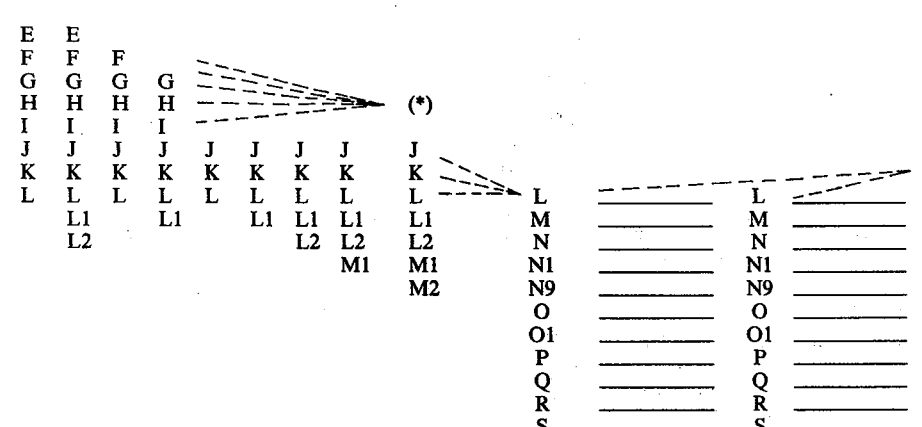
De grupos profissionais com as categorias	Para grupos profissionais com as categorias	Efeitos
VI): E F G H I I' J J1		Para a categoria inicial: Com contagem de antiguidade no grupo profissional de origem para a 1.ª promoção automática no grupo profissional de destino. Para as restantes: Sem contagem de antiguidade na categoria.
VII): E F G H I J K L		De E à I para a categoria inicial: Sem contagem de antiguidade na categoria. Para as restantes: Com contagem de antiguidade na categoria.
VIII): G H I J K L L1		De G a I para a categoria inicial: Sem contagem de antiguidade na categoria. Para as restantes: Com contagem de antiguidade na categoria.
IX): G H I J K L L1 L2		De G a I para a categoria inicial: Sem contagem de antiguidade na categoria. Para as restantes: Com contagem de antiguidade na categoria.
X): F G H I J K L		Sempre com contagem de antiguidade na categoria.
XI): E FF GG HH II JJ KK LL L1 L2		De E a I para a categoria inicial: Sem contagem de antiguidade na categoria. Para as restantes: Com contagem de antiguidade na categoria.

De grupos profissionais com as categorias	Para grupos profissionais com as categorias	Efeitos
XII): H I J K L L1 L2		Para a categoria inicial: Com contagem de antiguidade no grupo profissional de origem para a 1.ª promoção automática no grupo profissional de destino. Para as restantes: Sem contagem de antiguidade na categoria.

De grupos profissionais com as categorias	Para grupos profissionais com as categorias	Efeitos
XIII): E F G H I J K L L1 L2		De E a I para a categoria inicial: Sem contagem de antiguidade na categoria. Para as restantes: Com contagem de antiguidade na categoria.

ANEXO IV

Carreiras profissionais

1 Grupos profissionais das categorias	2 Técnicos especialistas	3 Licenciados	4 Bacharéis e equiparados	5 Efeitos
XIV): E E F F F G G G G H H H H I I I I J J J J J J J J J K K K K K K K K K L L L L L L L L L L1 L1 L1 L1 L1 L1 L1 L1 L1 L2 L2 L2 L2 L2 L2 L2 L2 L2 M1 M1 M1 M1 M1 M1 M1 M1 M1 M2 M2 M2 M2 M2 M2 M2 M2 M2				De G a K para a categoria inicial: Sem contagem de antiguidade na categoria. Para as restantes: Sempre com contagem de antiguidade na categoria.

(*) A mudança de E, F, G, H, I, J e K faz-se para a categoria inicial dos grupos profissionais incluídos nas colunas 2, 3 e 4 (L, L e K, respectivamente).

ANEXO V

Classificação profissional

Níveis de qualificação	Grupos ou níveis profissionais
2 — Quadros médios	Construtor civil.
4 — Profissionais altamente qualificados.	Técnico de exploração postal.
5 — Profissionais qualificados	Carteiro, fiel de armazém e técnico de artes gráficas.
6 — Profissionais semiquali- ficados.	Operador de estação de serviço.

ANEXO VIII

Grupos profissionais a extinguir	Grupos profissionais onde se integram as funções respectivas
OSG — Operador de segurança	CRT — Carteiro (¹).

Grupos profissionais a extinguir	Grupos profissionais onde se integram as funções respectivas
LVD — Lavador-lubrificador	OES — Operador de estação de serviço (¹).
LUB — Lubrificador	
ECI — Electricista de conservação e instalação.	
SCV — Serralheiro civil — oficial...	TIP — Técnico de infra-estruturas postais (¹).
SMC — Serralheiro mecânico — oficial.	
FTL — Fotógrafo-litógrafo	TAG — Técnico de artes gráficas (¹).
FTC — Fotocompositor	
DOC — Documentalista	AST — Assistente (¹).
TAA — Técnico auxiliar de auditoria	
TOG — Técnico de organização	TEX — Técnico de exploração postal.

Grupos profissionais a extinguir	Grupos profissionais onde se integram as funções respectivas
DEM — Desenhador maquetista	ASD — Assistente de desenho ⁽¹⁾ .
OPR — Operador de registos	TAD — Técnico administrativo ⁽¹⁾ .
AUT — Auxiliar de telecomunicações	OSA — Operador de serviços de apoio ⁽¹⁾ .
MCR — Marceneiro ⁽²⁾ .	
TMT — Técnico de meios auxiliares de diagnóstico e terapêutica ⁽²⁾ .	
PMD — Polidor de madeiras ⁽²⁾ .	
TDS — Técnico de desenho: ET — Electrotecnia e telecomunicações ⁽²⁾ . MQ — Máquinas ⁽²⁾ .	
Níveis profissionais a extinguir	Grupos profissionais onde se integram as funções respectivas
BCH — Bate-chapas — operário-chefe ⁽¹⁾ CNZ — Canalizador — operário-chefe ⁽¹⁾ CPT — Carpinteiro — operário-chefe ⁽¹⁾ ELA — Electricista auto — operário-chefe ⁽¹⁾ . MCR — Marceneiro — operário-chefe ⁽¹⁾ MAT — Mecânico de auto — operário-chefe ⁽¹⁾ . MMD — Mecânico de madeiras — operário-chefe ⁽¹⁾ . MAJ — Montador ajustador — operário-chefe ⁽¹⁾ . PDR — Pedreiro — operário-chefe ⁽¹⁾ PNA — Pintor de automóveis — operário-chefe ⁽¹⁾ . PNC — Pintor de construção civil — operário-chefe ⁽¹⁾ . PMD — Polidor de madeiras — operário-chefe ⁽¹⁾ . SAP — Serralheiro de ambulâncias postais — operário-chefe ⁽¹⁾ . SCV — Serralheiro civil — operário-chefe ⁽¹⁾ . SMC — Serralheiro mecânico — operário-chefe ⁽¹⁾ . SLD — Soldador — operário-chefe ⁽¹⁾ TMC — Torneiro mecânico — operário-chefe ⁽¹⁾ . ZNC — Zinçador — operário-chefe ⁽¹⁾	TEA — Técnico de equipamento auto.
Encarregados, contramestres e mestres.	
Profissionais não qualificados e indiferenciados.	

⁽¹⁾ A integração efectua-se com contagem de tempo de grupo e de categoria profissional.
⁽²⁾ Grupo profissional ou especialidade sem efectivos.

Acordo salarial

27 de Dezembro de 1994
16:12

4 %

Níveis	Tabela actual	Tabela proposta	Acréscimo absoluto	Aumento (porcentagem)
--------	---------------	-----------------	--------------------	-----------------------

a) Não chefias

A	52 610\$00	54 720\$00	2 110\$00	4,01
B	57 590\$00	59 900\$00	2 310\$00	4,01

Níveis	Tabela actual	Tabela proposta	Acréscimo absoluto	Aumento (porcentagem)
C	67 700\$00	70 410\$00	2 710\$00	4
D	76 280\$00	79 340\$00	3 060\$00	4,01
E	80 110\$00	83 320\$00	3 210\$00	4,01
F	84 230\$00	87 600\$00	3 370\$00	4
G	91 600\$00	95 270\$00	3 670\$00	4,01
H	98 460\$00	102 400\$00	3 940\$00	4
I	108 590\$00	112 940\$00	4 350\$00	4,01
I'	114 640\$00	119 230\$00	4 590\$00	4
J	121 500\$00	126 360\$00	4 860\$00	4
J1	131 040\$00	136 290\$00	5 250\$00	4,01
K	137 400\$00	142 900\$00	5 500\$00	4
L	153 810\$00	159 970\$00	6 160\$00	4
L1	163 870\$00	170 430\$00	6 560\$00	4
L2	174 390\$00	181 370\$00	6 980\$00	4
M	174 620\$00	181 610\$00	6 990\$00	4
M1	185 820\$00	193 260\$00	7 440\$00	4
M2	196 460\$00	204 320\$00	7 860\$00	4
N	197 820\$00	205 740\$00	7 920\$00	4
M3		210 160\$00		
N'	216 180\$00	224 830\$00	8 650\$00	4
O	232 760\$00	242 080\$00	9 320\$00	4
O'	259 970\$00	270 370\$00	10 400\$00	4
P	259 970\$00	270 370\$00	10 400\$00	4
Q	280 440\$00	291 660\$00	11 220\$00	4
R	297 830\$00	309 750\$00	11 920\$00	4
S	333 260\$00	346 600\$00	13 340\$00	4

b) Cargos de direcção e chefia

1	115 270\$00	119 890\$00	4 620\$00	4,01
2	124 930\$00	129 930\$00	5 000\$00	4
3	141 960\$00	147 640\$00	5 680\$00	4
4	166 720\$00	173 390\$00	6 670\$00	4
5	197 820\$00	205 740\$00	7 920\$00	4
6	232 760\$00	242 080\$00	9 320\$00	4
7	259 970\$00	270 370\$00	10 400\$00	4
8	280 440\$00	291 660\$00	11 220\$00	4
9	297 830\$00	309 750\$00	11 920\$00	4

Diuturnidades — 3970\$.

Subsídio de refeição — 1150\$.

Subsídio de pequeno-almoço — 211\$.

Abono de condução — 233\$/161\$.

Chefias não integradas — 8938\$/4472\$.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1994.

Pelo CTT — Correios de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o AE/CTT em representação dos seguintes sindicatos:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;
SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros da Região Sul;
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Licenciados;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1994. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;
SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;
SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1994. — Pela FENTCOP: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 18 de Janeiro de 1995.

Depositado em 30 de Janeiro de 1995, a fl. 97 do livro n.º 7, com o n.º 14/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Portugal Telecom, S. A., e o SEN — Sind. dos Engenheiros do Norte ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros (in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1995).

Entre Portugal Telecom, S. A., e Sindicato dos Engenheiros do Norte é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, ao acordo de empresa celebrado entre Portugal Telecom, S. A., e o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 1995.

Lisboa, 23 de Janeiro de 1995.

Pela Portugal Telecom, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, em representação do Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Janeiro de 1995.

Depositado em 31 de Janeiro de 1995, a fl. 98 do livro n.º 7, com o n.º 17/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

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 25, de 8 de Julho de 1994:

1 — Quadros superiores:

Director-geral.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Técnico de manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Demonstrador.
Vendedor.

5.3 — Produção:

Operário especializado.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Entregador de ferramentas.
Repositor.

AE entre a Portucel Viana, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação

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 33, de 8 de Setembro de 1994:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas de 1.ª, 2.ª e qualificado.

Chefe de departamento.

Chefe de serviço.

Director de departamento/serviços.

Técnico superior dos graus I, II, III, IV, V e VI.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de aplicações.

Programador de aplicações principal e qualificado.

Técnico administrativo industrial.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Encarregado geral fabril.

Enfermeiro.

Enfermeiro-coordenador.

Enfermeiro especialista.

Técnico auxiliar altamente qualificado.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Arvorado.

Chefe de secção.

Chefe de sector.
Chefe de turno fabril.
Encarregado fabril.
Encarregado de protecção contra incêndios/sinistros.
Encarregado de turno fabril.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo.
Desenhador-projectista.
Escriturário principal e qualificado.
Secretário de direcção ou administração.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório.
Analista principal e qualificado.
Planificador.
Planificador principal e qualificado.
Preparador de trabalho.
Preparador de trabalho principal e qualificado.
Técnico de ambiente e segurança.
Técnico de analista de laboratório.
Técnico de conservação civil.
Técnico de conservação eléctrica.
Técnico de conservação mecânica.
Técnico de controlo e potência.
Técnico de electrónica.
Técnico especialista.
Técnico de instrumentação e controlo industrial.
Técnico de manutenção.
Técnico de óleo-hidráulica.
Técnico principal.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.
Operador de computador.
Operador de computador principal e qualificado.

5.3 — Produção:

Bate-chapas.
Caldeireiro.
Carpinteiro.
Controlador de fabrico.
Controlador industrial.
Electricista auto.
Electricista principal.
Fresador mecânico.
Lubrificador principal e qualificado.
Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de aparelhos de precisão principal e qualificado.
Mecânico de automóveis.
Oficial de conservação civil principal.
Oficial de conservação qualificado.
Oficial electricista.
Oficial metalúrgico principal.
Operador industrial.
Operador de preparação de madeiras.
Operador de processo extra, 1.^a, 2.^a, 3.^a, principal e qualificado.

Pedreiro.
Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.
Planificador auxiliar.
Preparador de trabalho auxiliar.
Recepcionista de materiais.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Serralheiro em plásticos.
Suboperador de preparação de madeiras.
Torneiro mecânico.
Verificador de equipamentos.
Verificador de equipamentos principal.

5.4 — Outros:

Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte.
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte principal e qualificado.
Desenhador de execução.
Desenhador de execução principal.
Fiel de armazém.
Fiel de armazém principal e qualificado.
Fogoeiro de 1.^a
Motorista.
Motorista principal e qualificado.
Operador qualificado fogoeiro.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo.
Ferramenteiro.
Operador heliográfico.
Telefonista-recepcionista.

6.2 — Produção:

Decapador por jacto.
Lubrificador.
Preparador de laboratório.
Rectificador de peças em série.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda.
Trabalhador de limpeza.
Trabalhador não especializado.

7.2 — Produção:

Ajudante geral.
Ajudante.
Ajudante de processo.

A) Praticantes e aprendizes:

Desenhador tirocinante.
Escriturário estagiário.
Operador de computador estagiário.
Operador de processo estagiário.
Praticante.
Pré-oficial.
Programador de aplicações estagiário.
Tirocinante.

**AE entre a Assoc. Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Bailio
e o Sind. dos Trabalhadores de Saúde e Segurança Social — Integração em níveis de qualificação**

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 39, de 22 de Outubro de 1994:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Motorista-chefe-encarregado.
Motorista-chefe.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Técnico administrativo.

5.4 — Outros:

Motorista-mecânico.
Motorista-bombeiro.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de serviços gerais.

A) Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

**ACT para o sector bancário (Sind. dos Bancários do Centro e dos Bancários do Sul e Ilhas)
(alteração salarial e outras) — Rectificação**

Por haver sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42/94, de 15 de Novembro, o ACT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 1954 da citada publicação, na declaração de outorga da Caixa Geral de Depósitos, constante da coluna da direita, nas suas 3.^a e 4.^a linhas, onde se lê «se regem por regime específico para os trabalhadores que,» deve ler-se «se regem por regime específico. Para os trabalhadores que,».

**ACT para o sector bancário (Sind. dos Bancários do Norte e dos Quadros e Técnicos Bancários)
(alteração salarial e outras) — Rectificação**

Por haver sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42/94, de 15 de Novembro, o ACT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 1958 da citada publicação, na declaração de outorga da Caixa Geral de Depósitos, constante da coluna da esquerda, nas suas 3.^a e 4.^a linhas, onde se lê «se regem por regime específico para os trabalhadores que,» deve ler-se «se regem por regime específico. Para os trabalhadores que,».