

# Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.ª SÉRIE

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

Preço 245\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 58	N.º 16	P. 629-726	29 - ABRIL - 1991
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

	Pág.
— BELMARCA, Produtos Domésticos e de Higiene, L. <sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	631
— NADIFIL — Serviços de Segurança, L. <sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....	631
— Rosenlew Portugal Embalagens, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....	632
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....	632

#### Portarias de extensão:

— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto .....	633
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros .....	633
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e entre as mesmas organizações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	634
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIL — Assoc. dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e entre as mesmas organizações patronais e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins.....	634
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.....	635
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vimeira, Extractiva, Energia e Química e ainda entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outra e esta federação sindical e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).....	635
— Aviso para PE das alterações ao CCT da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (indústria farmacêutica).....	636
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros .....	636

**Convenções colectivas de trabalho:**

	Pág.
— CCT entre a União das Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros .....	637
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial .....	689
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu — Alteração salarial .....	691
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	692
— CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodeiras e Fibras e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	693
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	696
— CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte de Portugal e outras e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outra .....	698
— CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e o Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras .....	700
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras — Alteração salarial e outras .....	702
— ACT entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas — Alteração salarial e outras .....	705
— AE entre a DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros .....	706
— AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras .....	723
— AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras .....	724



**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### BELMARCA, Produtos Domésticos e de Higiene, L.<sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A empresa BELMARCA, Produtos Domésticos e de Higiene, L.<sup>da</sup>, com sede no Largo do Movimento das Forças Armadas, lote 31, em Alfragide, e fábrica e armazém em Linda-a-Velha, na Rua do Proletariado, 15, cave e subcave, e com actividade de fabricante de produtos domésticos e de higiene, encontra-se genericamente subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina do CCTV/PRT para as indústrias químicas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e respectivas alterações, e requereu autorização para reduzir o período normal do trabalho para quarenta e duas horas e trinta minutos semanais.

Fundamentando, aduz a sociedade requerente razões de ordem técnica, económica e de gestão, sem prejuízo para a sua economia.

Nestes termos e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade em que se insere;

- 2) Que não existe prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo por escrito;
- 3) Que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a empresa BELMARCA, Produtos Domésticos e de Higiene, L.<sup>da</sup>, com sede em Alfragide, no Largo do Movimento das Forças Armadas, lote 31, e fábrica e armazém em Linda-a-Velha, Rua do Proletariado, 15, cave e subcave, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes de quarenta e quatro horas para quarenta e duas horas e trinta minutos.

Inspecção-Geral do Trabalho, 15 de Abril de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

---

### NADIFIL — Serviços de Segurança, L.<sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A sociedade NADIFIL — Serviços de Segurança, L.<sup>da</sup>, com sede social na Rua da Quinta do Charquinho, 31, 1.<sup>º</sup>, direito, e escritórios na Rua do Actor Isidoro, 33, 1.<sup>º</sup>, direito, ambos em Lisboa, exercendo a actividade de segurança em geral de bens, instalações e pessoas, encontra-se subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina do contrato colectivo de trabalho entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1991, e requereu autorização para reduzir o período normal de trabalho de quarenta e duas horas para quarenta e uma horas e vinte e cinco minutos para os trabalhadores que prestam serviço de segurança na Avenida de Roma, 11, em Lisboa, e de quarenta e duas horas para quarenta horas em relação aos trabalhadores colocados na Avenida de António Augusto de Aguiar, 171, rés-do-chão, em Lisboa.

A requerente fundamenta o pedido de autorização de redução da duração horária semanal em razões de gestão, não havendo qualquer prejuízo para a sua economia.

Nestes termos e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;
- 2) Que não existe prejuízo para os trabalhadores, os quais deram, inclusivamente, o seu acordo por escrito;
- 3) Que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei

n.º 505/74, de 1 de Outubro, a empresa NADIFIL — Serviços de Segurança, L.ª, com sede na Rua da Quinta do Charquinho, 31, 1.º, direito, em Lisboa, e escritórios na Rua do Actor Isidoro, 33, 1.º, direito, em Lisboa, a alterar os limites da duração do horário semanal do trabalho vigentes de quarenta e duas horas para quarenta e uma horas e vinte e cinco minutos e de quarenta e duas horas para quarenta horas, relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na Avenida de Roma, 11, em Lisboa, e Avenida de António Augusto de Aguiar, 171, rés-do-chão, em Lisboa, respectivamente.

Inspecção-Geral do Trabalho, 11 de Abril de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

---

#### Rosenlew Portugal Embalagens, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

##### Despacho

A sociedade Rosenlew Portugal Embalagens, S. A., com sede social em Raso de Paredes, Águeda, e com actividade de importação e fabrico de contentores flexíveis (CAE 341), requereu a redução do período normal do trabalho de quarenta e quatro horas para quarenta horas semanais, alegando motivos de gestão e económicos, bem como a uniformização da duração do trabalho semanal dos seus trabalhadores.

Por outro lado, afirma que da redução pretendida não resulta qualquer prejuízo para a sua economia.

Assim e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da sociedade requerente nem do ramo de actividade em que se insere;

- 2) Que não existe prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo por escrito;
- 3) Que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade Rosenlew Portugal Embalagens, S. A., com sede em Raso de Paredes, da freguesia e concelho de Águeda, a alterar os limites da duração do trabalho vigentes de quarenta e quatro horas para quarenta horas semanais.

Inspecção-Geral do Trabalho, 11 de Abril de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

---

#### CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Autorização de redução da duração do trabalho semanal.

##### Despacho

Por despacho de 30 de Abril de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, foi autorizada a redução dos limites da duração do trabalho semanal neste sector de actividade de quarenta e cinco horas para quarenta e quatro horas, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados nas empresas.

Igualmente foi autorizada a redução da duração semanal para quarenta e duas horas e trinta minutos nos meses de Novembro, Dezembro e Janeiro.

Porém, no âmbito de revisão da referida convenção colectiva de trabalho, os celebrantes acordaram na redução horária semanal de quarenta e quatro horas para quarenta e duas horas e trinta minutos no mês de Fe-

vereiro, o que representa uma efectiva redução relativamente ao horário que tem vigorado no sector.

Atendendo a que o referido limite do trabalho semanal foi estabelecido entre as partes contratantes e sendo o mesmo considerado compatível com o regular desenvolvimento económico do respectivo ramo de actividade, autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução dos limites da duração do trabalho semanal, no mês de Fevereiro, de quarenta e quatro horas para quarenta e duas horas e trinta minutos.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 8 de Abril de 1991. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

# PORTRARIAS DE EXTENSÃO

## PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1991, foi publicado o CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato signatário;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1991, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1991, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outor-

gante, prossigam, nos distritos de Aveiro, Porto, Bragança, Guarda e Vila Real, a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante, ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, que exerçam a sua actividade nos distritos supra-referidos.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Fevereiro de 1991.

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

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 10 de Abril de 1991. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, José António Leite de Araújo, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Hernâni de Almeida Seabra.

## Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação de Agricultores do Ribatejo e a Associação dos Agricultores da Azambuja e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros, publicado no *Boletim*

*do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção colectiva aplicáveis:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas nas associações outorgantes que na área de aplica-

ção da convenção (distrito de Santarém, com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Maçao, e concelho da Azambuja, no distrito de Lisboa) exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho titulada por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários ou representados pelas federações outorgantes e entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes;

- b) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais que nos distritos de Leiria e de Lisboa, com excepção dos concelhos da Azambuja, Mafra e Vila Franca de Xira, exerçam a actividade económica abran-

gida pela mencionada convenção colectiva de trabalho e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas.

Serão excluídas da extensão as relações de trabalho tituladas por entidades patronais que no distrito de Lisboa, com excepção do concelho da Azambuja, e nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Maçao, do distrito de Santarém, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção colectiva de trabalho através da exploração directa da terra, por meio de arrendamento, nos termos da Lei do Arrendamento Rural em vigor.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes à sua publicação.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e entre as mesmas organizações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios e entre as mesmas organizações patronais e a FSIABT — Federação dos Sindicatos da Indústria de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, ambos publicitados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1991, por forma a tornar a regulamentação delas constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas

de produtores de leite, não representadas pela associação patronal outorgante que no território do continente se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas nos referidos contratos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Para os efeitos do presente aviso entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIL — Assoc. dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e entre as mesmas organizações patronais e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de

Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos e entre as mesmas organizações patronais e o SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1991, por forma a tornar a regulamentação delas constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, não representadas pela associação patronal outorgante que no território do continente se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e

categorias previstas nos referidos contratos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Para os efeitos do presente aviso entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANITAF — Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8/91, de 28 de Fevereiro, por forma a tornar a regulamentação dele constante apli-

cável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores -Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e ainda entre a API-FARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outra e esta federação sindical e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão de condições de trabalho constantes das alterações aos seguintes CCT:

- a) Entre a Associação do Norte dos Importadores -Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1991, e das alterações ao CCT entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª sé-

rie, n.º 13, de 8 de Abril de 1991, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante, nem noutras representativas do sector, que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários das convenções ao serviço de entidades patronais inscritas na associação outorgante;

b) Entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêutico), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1991, a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que nos restantes distritos do continente não referidos na alínea a) prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farma-

cêuticos e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e, na área da convenção, aos trabalhadores não filiados nos sindicatos signatários da convenção ao serviço de entidades patronais inscritas na associação outorgante.

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

---

#### **Aviso para PE das alterações ao CCT da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (indústria farmacêutica)**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho de revisão da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (alteração salarial e outras), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13/91, de 8 de Abril de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma legal, tornará as disposições constantes da referida convenção colectiva de trabalho apli-

cáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades não inscritas na associação patronal outorgante do sector da indústria farmacêutica que no território do continente prossigam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

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

---

#### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1991.

A PE a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal tornará as suas disposições extensivas no distrito de Setúbal às relações de trabalho entre entidades patronais que exerçam a actividade do comércio a

retalho não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Da portaria a emitir serão excluídas as relações de trabalho abrangidas por outras portarias de extensão aplicáveis ao comércio.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a União das Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

bem como oficinas de apoio ao seu comércio, representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCTV é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R — Relojoeiros existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestarem apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito,

a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este CCTV vigora pelo período de 12 meses e a sua denúncia só poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a última revisão.

2 — A contraproposta pode ser apresentada até 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapropONENTES a última data de recepção.

3 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes realizar-se-á num dos oito dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociaDores.

4 — Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de 45 dias, após o que as partes decidirão da continuação respectiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação colectiva.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

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

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representantes, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

- a) Circular livremente em todas as secções das empresas no exercício das suas funções;
- b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;
- c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;
- d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
- e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5 — A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7 — Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião sindical na empresa

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;
- b) Autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente;
- c) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas a) e b), desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

2 — As reuniões referidas na alínea b) do número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

### CAPÍTULO III

#### Classificação profissional — Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados num dos grupos

profissionais, categorias e níveis enumerados e descriptos respectivamente nos anexos I e II.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

3 — Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerce predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4 — A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 56.<sup>a</sup> criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

###### Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

- a) Idade mínima de 14 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.
- b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.
- c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a caixeiro-ajudante.

###### Grupo B — Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

- a) Idade não inferior a 14 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, tratando-se de paquetes e praticantes de ascensorista.
- b) Para os restantes trabalhadores, idênticas habilitações literárias e idade não inferior a 18 anos.

###### Grupo C — Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

###### Grupo D — Cobradores

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

###### Grupo E — Profissionais de escritório

As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes, excepto para candidatos que, comprovadamente, tenham exercido efectivamente a profissão durante um mínimo de três anos.

###### Grupo F — Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

###### Grupo G — Metalúrgicos

- a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III).

c) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

#### Grupo H — Electricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

b) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou montador-electricista.

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo.

d) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

e):

1 — Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional devidamente actualizada ou declaração passada pela entidade patronal.

2 — No recrutamento de novos trabalhadores, a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1 — Trabalhadores recrutados fora do âmbito das empresas (mercado externo de trabalho): dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos.

2.2 — Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa: dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica ou facturadoras electrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos.

2.3 — Os trabalhadores indicados no n.º 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do n.º 2.1.

3 — Independentemente do disposto no n.º 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnicos de computadores na categoria de estagiário.

4 — A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efectuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII «técnicos de computadores» passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

#### Grupo I — Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, com excepção de auxiliares, a idade mínima para admissão é de 18 anos.

#### Grupo J — Trabalhadores de madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecidos.

#### Grupo L — Técnicos de desenho

##### 1 — Técnicos:

1.1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso secundário unificado geral (Mecânica, Electricidade, Construção Civil, Artes Visuais/Aplicadas);

b) Curso complementar, 11.º ano (Mecanotecnica, Electrotecnia, Electrónica/Radiotécnica, Construção Civil, Equipamento e Interiores/Decoração e Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura, Artes Gráficas);

c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista, do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso técnico da via profissionalizante (12.º ano de escolaridade), nomeadamente: desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas.

1.2 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa noutras actividades que frequentam o 8.º ano do curso secundário unificado ou o 2.º ano de um curso geral nocturno podem ser admitidos na categoria de tirocinante B, com vista a uma das profissões/categorias deste grupo.

##### 1.3 — Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante A, pelo período máximo de dois anos, dividido

- dos em dois escalões de um ano cada um, finados os quais serão automaticamente classificados numa das categorias de técnico de desenho imediatamente superior, de acordo com a natureza da actividade desenvolvida durante aquele período de tirocínio;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada um, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respectivamente;
  - c) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) no n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;
  - d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do n.º 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.

1.4 — Trabalhadores com experiência profissional — na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de actividade ou especialidade serão sempre classificados em categoria e escalão correspondentes à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.

#### 2 — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

2.1 — Para estas profissões deverá ser dada, sempre que possível, prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa.

#### 2.2 — Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;
- b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

3 — Para ocupação de novos postos de trabalho será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontram ao serviço da empresa naquela actividade.

#### Grupo M — Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro-coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e parteiro.

b) O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos cuja actividade dependa da sua orientação.

#### Grupo N — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão para os aprendizes é de 16 anos completos para as categorias que exigem carteira profissional e de 14 anos para as restantes categorias.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações exigidas por lei ou no regulamento da carteira profissional.

3 — Na admissão deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até 30 refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.

5 — Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculadas em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, excepto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria melhor retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

#### Grupo O — Técnicos de engenharia

(V. anexo IV.)

#### Grupo R — Relojoeiros

1 — Idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2.ª do 1.º ano.

#### Grupo S — Economistas

(V. anexo V.)

#### Grupo T — Juristas

(V. anexo VII.)

#### Grupo U — Outros grupos profissionais

Idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

1 — As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2 — Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

3 — Despachantes privativos — é condição de admissão necessária para o ingresso na categoria de despachante privativo o cumprimento das disposições legais

constantes da Reforma Aduaneira. Sempre que a empresa pretende aumentar o seu quadro de despachantes privativos, deverá, no caso de não admitir um (ou vários) despachante(s) privativo(s) já qualificado(s) ou um (ou vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao trabalhador (ou trabalhadores) que esteja(m) adstrito(s) à actividade aduaneira, atendendo aos seguintes factores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de dois meses nas categorias dos níveis I a V, quatro meses nas categorias dos níveis VI a VIII e seis meses nas categorias dos níveis IX e seguintes da tabela salarial geral e das tabelas salariais específicas.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

3 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Admissão dentro do mesmo ramo de actividade

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2 — A nova entidade patronal só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respetivo sindicato.

3 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou instituição de previdência respectiva.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou vice-versa — incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa —, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicados representativos dos trabalhadores ao seu serviço e às associações patronais respectivas, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho, o mapa do quadro do pessoal regulado na legislação em vigor.

2 — Durante um prazo de três meses as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidas no número anterior.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

##### I — Caixeiros e profissões correlativas:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;
- d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;
- f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;
- g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efectivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiro;
- h) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

- i) Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

## II — Trabalhadores de escritório: É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;
- c) Um chefe de secção, equiparado ou superior, nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores de escritório e correlativos, ou chefes de secção em número nunca inferior a 8% dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior, nos escritórios com mais de 12 trabalhadores de escritório e correlativos.

## III — Trabalhadores de armazém:

- a) Um encarregado geral de armazém, sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de 5 secções diferenciadas;
- b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;
- c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

## IV — Trabalhadores electricistas:

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;
- c) Desde que existam mais de 10 técnicos de eletrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;
- d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas b) e c).

## V — Trabalhadores das madeiras:

- a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.<sup>a</sup>, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

## VI — Trabalhadores metalúrgicos:

É obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de 10 profissionais.

## VII — Relojoeiros:

- a) Por cada grupo de três oficiais, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial de 1.<sup>a</sup>;
- b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.<sup>a</sup>, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial principal.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Promoções obrigatórias

#### 1 — Caixeiros e profissões correlativas:

- a) O praticante, após três anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou a operador-ajudante;
- b) Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro e a operador, respectivamente;
- c) O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante ou tenha pelo menos um ano de prática na profissão, comprovada por declaração passada pela entidade patronal anterior.

#### 2 — Trabalhadores de escritório e correlativos:

- a) O ingresso nas profissões de escrivário, recepcionista, operador informático, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para escrivário terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de paquete ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;
- c) O estágio de recepcionista, operador informático, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos; caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);
- d) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;
- e) O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo;
- f) Os dactilógrafos não possuidores das habilitações previstas na cláusula 11.<sup>a</sup> serão equiparados, após o termo do período de estágio previsto na alínea anterior, aos escrivários integrados no nível VI da tabela salarial. Os que

- tenham atingido o nível VI até 1 de Fevereiro de 1989, decorridos que sejam três anos sobre esta data, terão acesso automático aos níveis superiores, nos termos dos restantes dactilógrafos;
- g) Os paquetes e os praticantes de ascensoristas que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos ou ascensoristas.

**3 — Trabalhadores metalúrgicos:**

- a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular — será obrigatoriamente promovido a praticante;
- b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;
- c) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 3.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup> classes de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;
- d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

**4 — A) Trabalhadores electricistas:**

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);
- d) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.<sup>º</sup> grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Miliar de Electro-mecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.<sup>º</sup> período;
- e) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.<sup>º</sup> período;

**B) Para a especialidade de técnicos de computadores observar-se-á o seguinte:**

- a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.<sup>º</sup> curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respectiva categoria;

- b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.<sup>ª</sup> linha (1.<sup>º</sup> ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;
- c) O técnico de 1.<sup>ª</sup> linha (1.<sup>º</sup> ano) será promovido a técnico de 1.<sup>ª</sup> linha (2.<sup>º</sup> ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.<sup>ª</sup> linha (1.<sup>º</sup> ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.<sup>ª</sup> linha (2.<sup>º</sup> ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os *devices* do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar os sistemas electrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador.

**C) Para a especialidade de técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório observar-se-á o seguinte:**

- a) O estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório será promovido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.<sup>º</sup> curso de introdução aos equipamentos electrónicos e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;
- b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.<sup>ª</sup> classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à primeira formação que lhe permita exercer as funções;
- c) O técnico de 2.<sup>ª</sup> classe será promovido a técnico de 1.<sup>ª</sup> classe após três anos de permanência na categoria e ter recebido cursos de especialização que lhe permitam entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina directa.

**5 — Trabalhadores de madeiras:**

- a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;
- b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo;
- c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;
- d) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

## 6 — Trabalhadores da construção civil:

Seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

## 7 — Técnicos de desenho.

7.1 — Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no n.º 1.3 da cláusula 11.<sup>a</sup>

7.2 — O tempo de tirocínio ao nível XI para as categorias do nível XII é de dois anos.

7.3 — Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto.

7.4 — O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador.

7.5 — Os trabalhadores com as condições requeridas no n.º 1.2 da cláusula 11.<sup>a</sup> terão acesso automático a tirocinante A, 1.º ano, logo que concluam dois anos de prática.

7.6 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea d) do n.º 1.1 da cláusula 11.<sup>a</sup> terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea d) do n.º 1.3 da cláusula 11.<sup>a</sup>

7.7 — Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho/gabinetes de decoração deverão fazê-lo de modo a proporcionar, pela prática, a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

## 8 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;
- b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;
- c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;
- d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;
- e) O estágio terá uma duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;
- f) Sempre que, por força de preferência e aproveitando de cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 10.<sup>a</sup>

## 9 — Trabalhadores têxteis:

O oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

## 10 — Fogueiros:

Os fogueiros de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a fogueiros de 2.<sup>a</sup> logo que completem três anos de permanência na categoria.

Os fogueiros de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a fogueiros de 1.<sup>a</sup> logo que completem três anos de permanência na categoria.

Para efeitos de promoção contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tenha à data da vigência do CCTV.

## 11 — Relojoeiros:

- a) O aprendiz do 1.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.º ano;
- b) O aprendiz do 2.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 3.º ano;
- c) O aprendiz do 3.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.º ano;
- d) O meio-oficial do 1.º ano de relajoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.º ano;
- e) O meio-oficial do 2.º ano de relajoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 3.º ano;
- f) O meio-oficial do 3.º ano de relajoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.<sup>a</sup>;
- g) O oficial de 2.<sup>a</sup> de relajoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>

### § único .....

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea g), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2.<sup>a</sup> de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais.

2 — O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto de três elementos, respectivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo CESL/STCESDL.

3 — Para o efeito, deverá a entidade patronal:

- a) Requerer, junto da Casa Pia de Lisboa, a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;
- b) Dentro do mesmo prazo, comunicar, por escrito, ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifiquem os respectivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;

c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionamentos estabelecidos no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup> deste CCTV.

4 — O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

5 — A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no n.º 2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.

6 — O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.

7 — Se à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria, o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>

9 — Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2 — a) Aos trabalhadores que auferiram uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venciam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível.

c) Às entidades patronais e ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas relativas à parte variável, em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3 — O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4 — Aos profissionais de vendas que auferiram retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

5 — a) Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal

para falhas igual a 5% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.

6 — a) Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria.

b) Os trabalhadores classificados no nível XII e que exerçam funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7% de vencimento do nível XII da tabela I do anexo III-A.

7 — a) Para a especialidade de técnico de computadores, a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante e só durante a duração deste.

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B («Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores»).

8 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho prestado usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozarão de preferência no provimento de lugares a tempo inteiro.

9 — Se o cortador ou estendedor de tecidos (categoria n.º 20 do grupo Q do anexo I) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma importância equivalente a 3% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações constante do anexo III-A.

10 — A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, serão o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar-se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia do mês.

11 — Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador, deverá proceder por forma que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

Quando algum trabalhador exerce, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup> e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup> e durar por um período superior a um ano, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — Dada a natureza da retribuição deferida, no respectivo ano civil deste subsídio será o seu montante reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

- a) Superior a 15 em caso de doença comprovada por baixa;
- b) Superior a cinco noutras casos.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho, noções e princípios gerais

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2 — Por transferência de local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista caráter regular, quer ocasional.

4 — A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46.<sup>a</sup>

5 — As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.

6 — a) Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro de gasolina super:

Automóveis ligeiros — 0,26;  
Motociclos — 0,12;  
Bicicletas motorizadas — 0,08.

b) O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

7 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

8 — O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade patronal transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade patronal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não excede uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despendera para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que excede o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;
- c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal em cada caso;
- d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;
- e) O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;
- f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastos ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações para Macau e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para Macau e estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior;
- b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatória e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;
- c) Pagamento para despesas decorrentes de valor diário igual a 1,6% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;
- d) Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal contra o risco de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo este incapacidades permanentes superiores a 25%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

5 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — a) O horário de trabalho é de quarenta e quatro horas semanais para todos os trabalhadores, com exceção dos profissionais de escritório e outros ads-

tritos aos serviços administrativos, que cumprirão quarenta horas de trabalho por semana e sempre sem prejuízo de horário de menor duração já praticado na empresa.

b) Na medida do possível, as entidades patronais procurarão que, nos serviços administrativos que não tenham ligação directa com o funcionamento dos serviços comerciais, os trabalhadores de escritório cumpram o seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

c) Na medida do possível, as entidades patronais procurarão que, nos sectores da empresa não abertos ao público e que não prestem apoio ao sector comercial, os trabalhadores cumpram o seu horário de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Os trabalhadores cessarão a sua actividade aos sábados às 13 horas, de Janeiro a Novembro. No mês de Dezembro poderão, contudo, trabalhar aos sábados o dia inteiro, desde que em compensação lhes sejam concedidos os dias úteis 26 de Dezembro e 2 de Janeiro ou os dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com os dias de descanso obrigatório.

3 — Na antevéspera de Natal e véspera de Ano Novo, ou no dia útil imediatamente antecedente, se aqueles coincidirem com um domingo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, caso em que aos profissionais em serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias.

4 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — Sem prejuízo do disposto quanto ao limite máximo de horas semanais, o regime definido pelo n.º 2 não se aplica às empresas dos seguintes ramos de actividade:

Tabacarias (para venda exclusiva de tabacos e jornais);  
Floristas;  
Agências funerárias;  
Artesanato (exclusivamente);  
*Drugstores*;  
Centros de jardinagem e viveiros de plantas;  
Aviários (peixes vivos, aves vivas e plantas).

§ único. Será ainda abrangido por esta excepção o ramo de lotarias a partir do momento em que a extracção de lotarias e a recepção de boletins de toto-bola o justifiquem.

6 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não será permitida a realização de trabalho suplementar, excepto nos casos a seguir indicados, devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;
- b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;
- c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22 horas e 30 minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;
- d) Para operações de salvamento;
- e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;
- f) Para finalização de serviços funerários;
- g) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar será sempre registado imediatamente antes do seu início e depois do seu termo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar. Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar dá direito à remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

5 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao limite da 1.ª semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.<sup>a</sup>, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuto neste CCTV quanto ao dia de descanso semanal e quando a feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9 — a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20% da retribuição base.

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmaram direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direitos a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — a) A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu

acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no n.º 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:

- 1) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;
- 2) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- 3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.

3 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias remuneradas correspondentes a 30 dias consecutivos, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 4.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho até 30 de Junho do ano subsequente ao da admissão, o período de férias a gozar nesse ano será apenas de 21 dias consecutivos.

4 — No ano de admissão, sempre que o trabalhador inicie o exercício de funções no decurso do 1.º semestre, terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos, sem prejuízo do estabelecido nos n.os 1 e 3.

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

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

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

e) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

f) O início das férias deverá sempre ter lugar em dia útil de trabalho compreendido entre segunda-feira e quinta-feira, exceptuando-se o caso dos estabelecimentos que encerram para férias de todo o pessoal durante um mês completo.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

7 — No ano de regresso do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio, salvo se o serviço militar se tiver iniciado no mesmo ano e o trabalhador já tiver gozado as férias e recebido o respectivo subsídio.

8 — No caso da impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

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

10 — a) Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

b) O respectivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo por este motivo haver prejuízo para outros trabalhadores.

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

11 — Por mútuo acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, desde que desse parcelamento não resulte ser excedido o período de férias a que o trabalhador tenha direito.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, excepto para os sectores de agências funerárias, floristas e artesanato (exclusivamente).

2 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;  
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

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

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados. Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal, acrescida de 100%, e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2 — Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> quanto a descanso compensatório.

3 — O trabalho prestado em dias feriados indicados na cláusula anterior é pago com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> quanto a descanso compensatório.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conceito de faltas

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

2 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3 — Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerm um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do n.º 2, contando cada dia como uma falta.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas e sua duração

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por falecimento do cônjuge não separado, companheiro ou companheira, de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas pelo falecimento de avós, netos, irmãos, bisavós, bisnetos, cunhados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respectivas actividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> deste contrato;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exames ou provas de avaliação, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos:

Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que,

traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto anteriormente;

- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho por motivo que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Até dois dias úteis por parto do cônjuge ou companheira, a utilizar nos 30 dias seguintes, e indicados pelo trabalhador, se possível previamente;
- h) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;
- i) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup>

2 — As imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas por qualquer meio no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Efeitos e descontos das faltas

1 — Não determinam perda de retribuição nem têm quaisquer outros efeitos, quando devidamente justificadas, as faltas previstas nas alíneas a), b), c), d), e), g), h) e i) da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas até dois dias por cada situação de urgência e até ao limite de 12 dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

3 — As faltas previstas na alínea j) da cláusula 37.<sup>a</sup> poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade patronal no momento da autorização.

4 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

5 — O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, não sendo permitida redução superior a um terço das férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

6 — Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou à saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no n.º 3 da cláusula 36.<sup>a</sup>

7 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

8 — a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela caixa de previdência, até ao limite de 60 dias por ano.

b) Ao abrigo da lei vigente, este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

9 — Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, salvo quando o trabalhador não esteja coberto pelo seguro por facto imputável à entidade patronal, caso em que esta suportará integralmente a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato cessa nos termos legais.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

###### São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho ou disposições análogas neste CCT;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

- h)* Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais ou de instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou outras a estas inerentes;
- i)* Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b)* Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c)* Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d)* Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f)* Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g)* Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h)* Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i)* Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l)* Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m)* Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n)* Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c)* Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do con-

trato, excepto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;

- d)* Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g)* Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, fora dos casos expressamente previstos no RJCIT, Decreto-Lei n.º 49/408.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3 — Condições específicas dos electricistas:

- a)* O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedecam às normas de segurança de instalações eléctricas em vigor;
- b)* O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;
- c)* Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocuação, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes de transferência.

5 — Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Trabalho feminino. Protecção da maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, a título de protecção à maternidade e parternidade, aos trabalhadores que estiverem nessas circunstâncias os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem ta-

refas incompatíveis com o seu estado ou clínicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrita, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c) As mulheres grávidas têm direito a uma licença de maternidade de 90 dias, 60 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão também ser gozados pelo pai;
- e) Em caso de situação de risco clínico que impõe a internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;
- f) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- g) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dia e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- h) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- i) As trabalhadoras têm direito a dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa, constatado com o sindicato respectivo;
- j) As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- l) As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparecência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- m) Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores pais de filhos menores de 12 anos

- ou quando os interesses familiares o exijam, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;
- n) As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas suplementares sempre que aquelas o solicitem.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

Os menores de 16 anos de idade não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### CAPÍTULO X

##### Formação profissional

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

- 1) Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais;
- 2) Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;
- 3) O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior;
- 4) Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso;
- 5) Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 cessarão logo que:
  - a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
  - b) Se verifique falta de aproveitamento em 50% das disciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplina;

6) A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos;

- 7) Os trabalhadores que usufruem dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos;
- 8) A entidade patronal, sempre que possível, concederá uma licença sem retribuição, quando solicitada pelo trabalhador-estudante.

#### CAPÍTULO XI

##### Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais

###### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis, notadamente o Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto.

###### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão, nomeadamente, as seguintes regras:

- 1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;
- 2) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;
- 3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas das respectivas vias de acesso;
- 4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
- 5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;
- 6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;
- 7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente;
- 8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
  - a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;
  - b) Disporem de água canalizada;

- c) Serem iluminadas e ventiladas;
- d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
- g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

## CAPÍTULO XII

### Sanções

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou lei.

4 — Com exceção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

7 — A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

8 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cessasse o contrato de trabalho.

9 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

## CAPÍTULO XIII

### Interpretação, integração e resolução dos conflitos

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicados, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos devidamente credenciados procedam à cobrança, nos locais de trabalho, das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores,

designadamente baixa de categoria ou classe ou dimuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se desde 1 de Fevereiro de 1991.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Revogação de contratos anteriores

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declararam revogados esses mesmos instrumentos.

2 — Nos aspectos em que o novo texto for omissos aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como dos usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o n.º 1 da cláusula 55.<sup>a</sup> defere à comissão paritária.

### CAPÍTULO XV

#### Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho externo

Para efeitos deste CCTV, considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

- 1) Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do próprio trabalhador;
- 2) Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
- 3) Que o trabalhador entregue à entidade patronal, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo, quer em parte autónoma de fabrico.

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho.

§ único. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Caderneta de registo

1 — A cada trabalhador externo será atribuída uma caderneta fornecida pelo sindicato (conforme modelo anexo), na qual deverá ser registado todo o trabalho efectuado pelo trabalhador externo, período de tempo a que se reporta, descrição do trabalho, quantidade, preço unitário por peça e preço total.

2 — A entidade patronal fica obrigada a incluir o trabalhador externo nos mapas de quadro de pessoal previstos na cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Forma de contrato

1 — A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2 — O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes: uma para o sindicato e outra para a associação patronal.

3 — A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor deste CCTV, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Tarifas mínimas

1 — A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2 — Na definição da tarifa mínima tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do sector para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador externo

1 — Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua actividade.

2 — São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição de férias e feriados

1 — Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga, em relação aos exis-

tentes antes das férias, conjuntamente com estas e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.

2 — A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por este CCTV ou vigentes na empresa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalha.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efectivamente executado.

2 — A entidade patronal é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3 — Quando a entidade patronal não cumprir o disposto no número anterior, é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50% da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

**Nota.** — Independentemente da terminologia usada, não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCTV.

#### Grupo A

##### Caixeiros e profissões correlativas

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

2 — *Servente.* — É o trabalhador que cuida do armazém das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indiferenciadas.

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

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

5 — *Embalador.* — É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

6 — *Operador.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utilize, por:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de grua;
- Operador de balança ou báscula.

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

8 — *Repositor.* — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou retalho. Recebe encomendas, elabora as respectivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

10 — *Propagandista.* — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização, distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes ou depois da venda.

12 — *Conferente.* — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

**13 — Fiel de armazém.** — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

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

- a) Caixeiro-viajante — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) Caixeiro de praça — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- c) Caixeiro do mar — quando se ocupa do fornecimento para navios.

**15 — Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

**16 — Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**17 — Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

**18 — Chefe de compras.** — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

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

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

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

**22 — Expositor e ou decorador.** — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

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

**25 — Encarregado da loja.** — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

**26 — Operador de supermercado.** — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adscrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

**27 — Gerente comercial.** — É o trabalhador que, mediante procura bastante, gera ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

**28 — Operador-encarregado.** — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

#### Grupo B

##### Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

**1 — Servente de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

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

**3 — Guarda ou vigilante.** — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

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

**5 — Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha, entrega e distribui a correspondência. Pode

ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

6 — *Ascensorista*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos elevadores, inquire e presta esclarecimentos sobre a localização das secções a que se pretendem dirigir os visitantes e vigia a lotação máxima do elevador.

7 — *Praticante de ascensorista*. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os ascensoristas.

8 — *Vigilante*. — É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

9 — *Vigilante-controlador*. — É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes, quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

10 — *Chefe de grupo de vigilância*. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sob as suas ordens.

#### Grupo C

##### Telefonistas

*Telefonista*. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações intenas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Nota*. — As telefonistas que em 1 de Fevereiro de 1989 estavam classificadas de 1.<sup>a</sup> são reclassificadas em telefonistas de mais de três anos a partir daquela data.

Para as restantes, o tempo de permanência no nível VI da tabela salarial contará a partir de 1 de Fevereiro de 1989.

#### Grupo D

##### Cobradores

*Cobrador*. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

#### Grupo E

##### Profissionais de escritório

1 — *Dactilografo*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *Repcionista*. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.<sup>a</sup> classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2.<sup>a</sup> classe.

3 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o escriváriado e se prepara para essa função.

4 — *Escriváriado*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionados com a função normalmente desempenhada.

5 — *Escriváriado especializado*. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas de mais de 25 trabalhadores.

6 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerários e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

8 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

**9 — Chefe de escritório.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

**10 — Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

**11 — Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutores, intercaladores, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento dos sistemas de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**12 — Operador informático.** — É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

**13 — Preparador informático de dados.** — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

**14 — Perfurador-verificador/operador de postos de dados.** — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em banda, terminais de computador, etc.).

**15 — Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

**16 — Programador informático.** — É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especifica-

cões dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

**17 — Programador mecanográfico.** — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos de uma máquina ou de um conjunto de máquinas clássicas ou convencionais.

**18 — Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografiar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

**19 — Analista informático.** — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfazam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de optimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

**20 — Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

**21 — Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

**22 — Monitor informático.** — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

**23 — Subchefe de secção.** — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualifi-

cadas do escrivá, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

24 — *Estagiário de programação informática*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

25 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactílo-grafo em língua nacional ou estrangeira.

26 — *Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

27 — *Técnico de contas*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

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

29 — *Empregado de serviços externos*. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao

andamento de processos em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recibimentos, pagamentos ou depósitos.

30 — *Monitor de formação de pessoal*. — É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

31 — *Técnico de recursos humanos*. — É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

#### Grupo F

##### Motoristas

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

#### Grupo G

##### Metalúrgicos

1 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

3 — *Mecânico de máquinas de escritório*. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

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

5 — *Recepcionista ou atendedor de oficina*. — É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

6 — *Serralheiro civil*. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados «serralheiro de tubos» ou «tubista».

**7 — Serrador mecânico.** — É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira segundo as espessuras exigidas.

**8 — Torneiro mecânico.** — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

**9 — Carpinteiro de moldes ou modelos.** — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

**10 — Mecânico de aparelhos de precisão.** — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

**11 — Verificador de produtos adquiridos.** — É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

**12 — Soldador de electroarco ou oxi-acetileno.** — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

**13 — Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.** — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

**14 — Afinador de máquinas.** — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

**15 — Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas.** — É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

**16 — Pintor.** — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

**17 — Entregador de ferramentas, materiais e produtos.** — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

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

**19 — Operário não especializado.** — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

**20 — Afiajor de ferramentas.** — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, com fresas, machos de atarraxar, caçonetas, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

**21 — Agente de métodos.** — É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

**22 — Ajudante de lubrificador.** — É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

**23 — Apontador.** — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários a sectores ligados à produção.

**24 — Atarraxador.** — É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

**25 — Controlador de qualidade.** — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou de acabamento.

**26 — Cortador ou serrador de materiais.** — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

**27 — Demonstrador de máquinas e equipamentos.** — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

**28 — Mecânico de frio ou ar condicionado.** — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

**29 — Montador de estruturas metálicas ligeiras.** — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

**30 — Operador de quinadeira.** — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

**31 — Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

**32 — Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

**33 — Soldador.** — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «estanhadores das linhas de montagem».

**34 — Assentador de isolamentos.** — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

**35 — Encarregado ou chefe de secção.** — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

**36 — Maçariqueiro.** — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxí-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e outras peças de metais ferrosos com várias formas.

**37 — Orçamentista (metalúrgico).** — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

**38 — Traçador-marcador.** — É o trabalhador que, predominantemente e com base em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material.

**39 — Polidor.** — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

**40 — Operário qualificado.** — É o trabalhador do 1.º escalão do nível VIII que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional, desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

**41 — Funileiro (latoeiro).** — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

**42 — Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.** — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas

de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.

**43 — Escolhedor-classificador de sucata.** — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

**44 — Gestor de «stocks».** — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos stocks de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou stocks, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

**45 — Lavandeiro.** — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acídulos, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento dos resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças, antes ou depois de temperadas.

**46 — Montador de peças ou órgãos mecânicos em série.** — É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que monta.

**47 — Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe).** — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

**48 — Operador de máquinas de pantógrafo.** — É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

**49 — Operador de máquinas de «transfer» automáticas.** — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

**50 — Chefe de linha de montagem.** — É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

**51 — Operador de máquinas de balancé.** — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

**52 — Bate-chapas (chapeiro).** — É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

**53 — Ferramenteiro.** — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, precede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as existências, faz aquisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

**54 — Programador de fabrico.** — É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

**55 — Técnico de prevenção.** — É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

#### Grupo H

##### Electricistas

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

**2 — Chefe de equipa.** — É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta função regressará ao salário anterior, correspondente à sua categoria de oficial.

**3 — Oficial.** — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

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

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

**7 — Técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório.** — É o trabalhador cuja actividade consiste na manutenção, conservação, detecção e reparação de todo o hardware do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa, e se encontre nas condições definidas na cláusula 17.<sup>a</sup>

*a)* Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

**1) Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório:** — O trabalhador que, sob a orientação de um instrutor, inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

**2) Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.** — O trabalhador que, após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos, inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controlo e de escritório;

**3) Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico.** — O trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercer da sua profissão;

**4) Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.** — O trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos, como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.ª classe no exercício da sua profissão;

**5) Adjunto do chefe de secção.** — O trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;

**6) Chefe de secção.** — O trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento electrónico de controlo e de escritório.

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

**9 — Categorias para técnicos de computadores:**

**1) Técnico estagiário.** — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores;

**2) Técnico auxiliar.** — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;

**3) Técnico de 1.ª linha.** — É o trabalhador que desempenha funções de detecção e reparação de avarias no hardware;

**4) Técnico de suporte.** — É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.ª linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos devices;

**5) Técnico de sistemas.** — É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sistemas de hardware, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõe integralmente o computador;

**6) Adjunto do chefe de secção.** — É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

**10 — Reparador de aparelhos receptores de rádio.** — É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos receptores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, detecta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes, tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis, e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaiá, sintoniza e controla os aparelhos, utilizando aparelhos electrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.

**11 — Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica.** — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista-montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tracção eléctrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, *controlers* (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e induidores de motores, *controlers* e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

**12 — Radiomontador geral.** — É o trabalhador que monta, instala, ensaiá, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, *relais*, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibragens necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento electrónico e ser designado em conformidade.

#### Grupo I

##### Construção civil

**1 — Encarregado.** — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

**2 — Arvorado.** — É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

**3 — Pintor.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

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

**6 — Pedreiro.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

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

**8 — Servente.** — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

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

**10 — Montador de andaimes.** — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

#### Grupo J

##### Trabalhadores de madeiras

**1 — Cortador de tecidos para colchões.** — É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

**2 — Costureiro de colchões.** — É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

**4 — Costureiro-controlador.** — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

**5 — Costureiro de decoração.** — É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

**6 — Costureiro-estofador.** — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para maples, sofás, etc.

**7 — Dourador de ouro de imitação.** — É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

**8 — Dourador de ouro fino.** — É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

**9 — Enchedor de colchões e almofadas.** — É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como: lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

10 — *Entalhador*. — É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

11 — *Envernizador*. — É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

12 — *Estofador*. — É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

13 — *Marceneiro*. — É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

14 — *Pintor-decorador*. — É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

15 — *Pintor de móveis*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

16 — *Polidor manual*. — É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

17 — *Polidor mecânico e à pistola*. — É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando-a com estes dispositivos, a superfície da peça.

18 — *Montador de móveis*. — É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

19 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

20 — *Casqueiro*. — É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

21 — *Empalhador*. — É o trabalhador que tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

22 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

23 — *Encarregado*. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.

24 — *Gravador*. — É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

25 — *Mecânico de madeiras*. — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

26 — *Moldador-reparador*. — É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

27 — *Marceneiro de instrumentos musicais*. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

28 — *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)*. — É o trabalhador que, predominantemente, repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

29 — *Perfilador*. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou mais facas.

30 — *Prensador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente.

31 — *Facejador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.

32 — *Serrador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

33 — *Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)*. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e, por vezes, realiza os trabalhos de acabamentos. Quando especializado em cartas tarefas, pode ser designado em conformidade.

34 — *Decorador*. — É o trabalhador que, pela sua arte, imaginação e formação, concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

35 — *Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais)*. — É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controlo e coordenação da actividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

## Técnicos de desenho

**1 — Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas e electrotecnia).** — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

**2 — Decorador de estudos.** — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.

**3 — Desenhador-maquetista/arte-finalista.** — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte-final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

**4 — Técnico de maquetas.** — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projectistas ou arquitectos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

**5 — Técnico de medições e orçamentos.** — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respetivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

**6 — Planificador.** — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projecto

tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (Gant), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla as correções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

**7 — Assistente operacional.** — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

**8 — Desenhador de execução.** — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

a) **Desenho técnico.** — Executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e legendas;

b) **Desenho gráfico.** — Executa desenhos de artes gráficas, arte-final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

**9 — Medidor.** — É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respetivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, *in loco*, autos de medição, procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

**10 — Medidor-orçamentista.** — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do

projecto, memória descritiva e cadernos de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

11 — *Construtor de maquetas*. — É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.

12 — *Decorador de execução*. — É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projectos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

13 — *Desenhador-decorador*. — É o trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de estudo ou projecto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a stands, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

14 — *Desenhador de execução tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo directivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.

15 — *Medidor tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo directivas gerais bem definidas.

16 — *Medidor-orçamentista tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.

17 — *Tirocinante do nível XI*. — É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível XII, prepara o tirocínio correspondente a essa função, exercendo a sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/arte-finalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

18 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas ca-

tegorias de técnico de desenho imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se, eventualmente em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.

19 — *Auxiliar de decorador*. — É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

20 — *Arquivista técnico*. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

21 — *Operador heliográfico*. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

#### Grupo M

##### Profissionais de enfermagem

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2 — *Enfermeiro especializado*. — É o trabalhador que, em conjunto com a habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.

3 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

#### Grupo N

##### Trabalhadores de hotelaria

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

**2 — Ecónomo.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e da salubridade, fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas e responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

**3 — Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

**5 — Controlador-caixa.** — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respectivas, na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controlo.

**6 — Despenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e in-

forma superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Clifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por sua vez, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

**7 — Cozinheiro.** — É o trabalhador que prepara, tempora e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amassa o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnecê-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**8 — Empregado de balcão.** — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos accidentais.

**9 — Preparador de cozinha.** — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

**10 — Chefe de cozinha.** — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhadores de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades;

acompanha o andamento dos cozinados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

11 — *Chefe de «snack»*. — É o trabalhador que, num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), chefa o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

12 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes, xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

13 — *Empregado de mesa de 1.ª*. — É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e outros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

14 — *Empregado de «snack»*. — É o trabalhador que, num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

15 — *Empregado de mesa de 2.ª*. — É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparamos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos, e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

16 — *Cafeteiro*. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhantes, como sejam a manteiga, o queijo, a compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

17 — *Estagiário*. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

18 — *Chefe de pasteleteiro*. — É o trabalhador que organiza e coordena o funcionamento da secção de pastelaria quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede àquisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o stock de matérias-primas.

#### Outras condições específicas — Direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2 — Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.

3 — A alimentação será fornecida em espécie.

4 — Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

5 — O trabalhador que, por prescrição médica, necessitar de alimentação especial pode optar entre o for-

necimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário, como se discrimina:

Alimentação completa/mês — 4325\$;  
Avulsas/pequeno-almoço — 90\$;  
Almoço/jantar ou ceia completa — 215\$;  
Ceia simples — 145\$.

6 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.

7 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta, nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do n.º 5.

#### Grupo O

##### Técnicos de engenharia

(V. anexo IV.)

#### Grupo P

##### Profissionais de garagem

1 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega de mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

2 — *Lavador de viaturas*. — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

#### Grupo Q

##### Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abafo, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

1 — *Mestre*. — É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2 — *Ajudante de mestre*. — É o trabalhador que auxilia o mestre.

3 — *Oficial especializado*. — É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4 — *Oficial*. — É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5 — *Costureiro especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

6 — *Costureiro*. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

7 — *Bordador especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

8 — *Bordador*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

9 — *Praticante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

10 — *Ajudante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

11 — *Costureiro de emendas*. — É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas.

Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão e ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:

12 — *Cortador de peles*. — É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

13 — *Acabador*. — É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetas, molas, ilhos, quitos e outros.

14 — *Ajudante de modelista*. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes, sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista: pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.

15 — *Ajudante de corte*. — É o trabalhador que enlotá e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

16 — *Chefe de linha ou grupo*. — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou as embalagens.

17 — *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção*. — É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

18 — *Chefe de secção (encarregado)*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou na montagem e ou ultimação da obra.

19 — *Colador*. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

20 — *Cortador e ou estendedor de tecidos*. — É o trabalhador que riscal ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.

21 — *Distribuidor de trabalho.* — É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.

22 — *Engomador ou brunidor.* — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

23 — *Modelista.* — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

24 — *Monitor.* — É o trabalhador especializado que dirige um estágio.

25 — *Prenseiro.* — É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

26 — *Preparador.* — É o trabalhador que vira golas, punhos e cintos e marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

27 — *Registador de produção.* — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28 — *Revisor.* — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

29 — *Riscador.* — É o trabalhador que estuda e riscalocação de moldes no mapa de corte e ou cópia do mapa de corte.

30 — *Revestidor.* — É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos.

31 — *Maquinista de peles.* — É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializado.

32 — *Maquinista de peles especializado.* — É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça vison, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

33 — *Esticador.* — É o trabalhador que estica as peles.

34 — *Peleiro.* — É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.

35 — *Peleiro-mestre.* — É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.

36 — *Agente de planeamento.* — É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, entre outras coisas, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso rela-

tivas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilização técnica específica de planeamento, e calcula matérias-primas a encomendar.

37 — *Agente de tempos e métodos.* — É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

38 — *Cronometrista.* — É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efectua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

39 — *Planeador.* — É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

40 — *Costureiro de confecção em série.* — É o trabalhador que, na confecção de vestuário em série, cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

#### Outras condições específicas

A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Grupo R

##### Relojoeiros

a) A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:

1) *Electro-relojoeiro (relojoeiro eléctrico).* — É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores eléctricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios eléctricos e substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências;

2) *Relojoeiro reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o au-

- xílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga; monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as parte sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro;
- 3) *Relojoeiro de manutenção.* — É o trabalhador que inspeciona relógios, mantendo-os em correcto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão, mas com o objectivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização;
  - 4) *Relojoeiro furniturista.* — É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste e manutenção de stock, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes;
  - 5) *Oficial principal.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção;
  - 6) *Classificador-avaliador de diamantes.* — É o trabalhador que, exclusivamente, classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor e qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional;
  - 7) *Auxiliar de classificador de diamantes.* — É o trabalhador que, exclusivamente, procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação.

b) Às funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as seguintes categorias profissionais:

Aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.<sup>a</sup>, oficial de 1.<sup>a</sup> e oficial principal.

§ único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

#### Grupo S

Economistas

(V. anexo V.)

#### Grupo T

Juristas

(V. anexo VII.)

#### Grupo U

Outros grupos profissionais

1 — *Despachante privativo.* — É o trabalhador técnico que, devidamente habilitado mediante provas pres-

tadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo conducentes ao desbarraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respectiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, utilizando para isso os vastos conhecimentos técnicos indispensáveis a uma correcta classificação pautal, de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional, podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores, da mesma ou de outra profissão, adstritos à actividade aduaneira.

*Nota.* — Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equipado ao grupo III do anexo IV.

2 — *Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

3 — *Impressor litógrafo.* — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

4 — *Operador de máquinas auxiliares.* — É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, nomeadamente corte e separação de papel, e máquinas susceptíveis de gravar matrizes em zinco, alumínio ou plástico.

5 — *Analista químico.* — É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

6 — *Veterinário.* — É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis), e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuadas pelas entidades oficiais.

*Nota.* — Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

**7 — Decorador de vidro ou cerâmica.** — É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

**8 — Muflador ou forneiro.** — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.

**9 — Ourives conserteiro.** — É o trabalhador que conserta artesanatos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### Grupo A

##### Caixeiros e profissões correlativas

#### Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano.
- b) Praticante do 2.º ano.
- c) Praticante do 3.º ano.

#### Nível II:

Caixeiro-ajudante de operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

#### Nível III:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

#### Nível IV:

Caixeiro-ajudante e operador do 3.º ano.

#### Nível V:

Caixa de balcão (até três anos).  
Distribuidor (até três anos).  
Embalador (até três anos).  
Operador de máquinas (até três anos).  
Repositor (até três anos).  
Servente (até três anos).

#### Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos).  
Caixeiro (até três anos).  
Distribuidor (mais de três anos).  
Embalador (mais de três anos).  
Operador de supermercado (até três anos).  
Operador de máquinas (mais de três anos).  
Repositor (mais de três anos).  
Servente (mais de três anos).

#### Nível VII:

Caixeiro (três a seis anos).  
Conferente.  
Demonstrador.  
Operador de supermercado (três a seis anos).  
Propagandista.

Com parte variável:

Caixeiro de mar.  
Caixeiro de praça.  
Caixeiro-viajante.  
Promotor de vendas.  
Prospector de vendas.  
Vendedor especializado.

#### Nível VIII:

Caixeiro (mais de seis anos).  
Expositor e ou decorador.  
Fiel de armazém.  
Operador de supermercado (mais de seis anos).

Sem parte variável:

Caixeiro de mar.  
Caixeiro de praça.  
Caixeiro-viajante.  
Promotor de vendas.  
Prospector de vendas.  
Vendedor especializado.

#### Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.  
Encarregado de armazém.  
Inspector de vendas.  
Operador-encarregado.

#### Nível X:

Chefe de compras.  
Chefe de vendas.  
Encarregado geral.  
Encarregado de loja.

#### Nível XII:

Gerente comercial.

*Nota.* — Para efeitos de promoção das categorias referenciadas ao nível v a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

### Grupos B, C, D e E

#### Trabalhadores de escritório e correlativos

#### Nível I:

- a) Paquete e praticante de ascensorista do 1.º ano.
- b) Paquete e praticante de ascensorista do 2.º ano.
- c) Paquete e praticante de ascensorista do 3.º ano.

#### Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano.  
Estagiário do 1.º ano.

#### Nível III:

Contínuo e ascensorista de 18/19 anos.  
Dactilógrafo do 2.º ano.  
Estagiário do 2.º ano.

#### Nível IV:

Contínuo e ascensorista de 20 anos.  
Dactilógrafo do 3.º ano.  
Estagiário do 3.º ano.  
Servente de limpeza.

Nível VI:

Ascensorista (mais de 21 anos).  
Contínuo (mais de 21 anos).  
Escriturário (até três anos).  
Guarda.  
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário).  
Perfurador/verificador estagiário.  
Porteiro (mais de 21 anos).  
Recepção estagiário (mais de 21 anos).  
Telefonista (até três anos).  
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos).  
Empregado de serviço externo (até três anos).  
Escriturário (de três a seis anos).  
Esteno-dactilografo em língua portuguesa.  
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos).  
Operador mecanográfico (estagiário).  
Perfurador/verificador (até três anos).  
Recepção de 2.ª  
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório).  
Cobrador (mais de três anos).  
Empregado de serviço externo (mais de três anos).  
Escriturário (mais de seis anos).  
Esteno-dactilografo em línguas estrangeiras.  
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos).  
Operador informático (estagiário).  
Operador mecanográfico (até três anos).  
Perfurador/verificador (mais de três anos).  
Programador mecanográfico (estagiário).  
Recepção de 1.ª  
Vigilante controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Escriturário especializado.  
Operador informático (até três anos).  
Operador mecanográfico (mais de três anos).  
Subchefe de secção.  
Tradutor.

Nível X:

Programador mecanográfico (até três anos).  
Secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção.  
Estagiário de programação informática.  
Guarda-livros.  
Monitor de formação de pessoal.  
Operador informático (mais de três anos).  
Preparador informático de dados.

Nível XII:

Analista informático.  
Chefe de escritório.

Chefe de serviços.

Monitor informático.  
Programador informático.  
Programador mecanográfico (mais de três anos).  
Tesoureiro.  
Técnico de contas.  
Técnico de recursos humanos.

**Grupo F**

**Motoristas**

Nível VII:

Motorista de ligeiros.

Nível VIII:

Motorista de pesados.

**Grupo G**

**Metalúrgicos**

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano.
- b) Aprendiz do 2.º ano.
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível IV:

Praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador.  
Apontador (até um ano).  
Ferramenteiro de 3.ª  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª  
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª  
Afinador de máquinas de 3.ª  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª  
Assentador de isolamentos.  
Atarrachador.  
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª  
Condutor de máquinas de 3.ª  
Controlador de qualidade (até um ano).  
Cortador ou serrador de materiais de 2.ª  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.  
Escolhedor classificador de sucata.  
Ferramenteiro de 2.ª  
Funileiro-latoeiro de 2.ª  
Lavandeiro.  
Lubrificador.  
Maçariqueiro de 2.ª  
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª

Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.<sup>a</sup>  
Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>  
Montador-ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Montador de estruturas metálicas ligeiras.  
Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de transfer automática de 3.<sup>a</sup>  
Operador de quinadeira de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de 2.<sup>a</sup>  
Polidor de 3.<sup>a</sup>  
Serrador mecânico.  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Soldador de 2.<sup>a</sup>  
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Traçador-marcador de 3.<sup>a</sup>  
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

#### Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>  
Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.<sup>a</sup>  
Apontador (mais de um ano).  
Bate-chapas (chapeiro de 2.<sup>a</sup>).  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.<sup>a</sup>  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
Cortador e serrador de materiais de 1.<sup>a</sup>  
Demonstrador de máquinas e equipamentos.  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>  
Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>  
Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.<sup>a</sup>  
Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de transfer automática de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de balancé.  
Operador de quinadeira de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de 1.<sup>a</sup>  
Polidor de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Soldador de 1.<sup>a</sup>  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Traçador-marcador de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>  
Bate-chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>

Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de moles ou modelos de 1.<sup>a</sup>  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>  
Controlador de qualidade (mais de um ano).  
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>  
Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de transfer automática de 1.<sup>a</sup>  
Orçamentista (metalúrgico).  
Polidor de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista ou atendedor de oficinas.  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup>  
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

#### Nível IX:

Agente de métodos.  
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe).  
Operário qualificado.  
Preparador de trabalho.  
Programador de fábrica.  
Técnico de prevenção.

#### Nível X:

Chefe de linha de montagem.  
Encarregado ou chefe de secção.

#### Nível XI:

Gestor de stocks.

*Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV), que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:*

Nível I — c) 1.<sup>º</sup> ano.

Nível II — 2.<sup>º</sup> ano ou 17 anos de idade.

Nível III — 3.<sup>º</sup> ano ou 18 ou mais anos de idade.

#### Grupo H

##### Electricistas

#### Nível I:

Aprendiz.

#### Nível II:

Ajudante do 1.<sup>º</sup> ano.

#### Nível III:

Ajudante do 2.<sup>º</sup> ano.

#### Nível V:

Pré-oficial do 1.<sup>º</sup> ano.

#### Nível VI:

Pré-oficial do 2.<sup>º</sup> ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos).  
Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório.  
Oficial (até três anos).  
Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos).  
Oficial (mais de três anos).  
Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos).  
Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa.  
Radiomontador geral (até três anos).  
Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado.  
Radiomontador geral (mais de três anos).  
Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

*Nota.* — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de electrónica até três anos e de mais de três anos serão reclassificados em técnicos de 2.ª e de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

**Grupo I**

**Construção civil**

Nível II:

Auxiliar menor do 1.º ano.

Nível III:

Auxiliar menor do 2.º ano.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz.  
Carpinteiro de limpos de 2.ª  
Estucador de 2.ª  
Pedreiro de 2.ª  
Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado.  
Carpinteiro de limpos de 1.ª  
Estucador de 1.ª  
Pedreiro de 1.ª  
Pintor de 1.ª

Nível IX:

Encarregado de 2.ª

Nível X:

Encarregado de 1.ª

**Grupo J**

**Trabalhadores de madeiras**

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.  
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.ª  
Costureiro de colchões de 2.ª  
Enchedor de colchões de 2.ª

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.ª  
Casqueiro de 2.ª  
Cortador de tecidos para colchões de 1.ª  
Costureiro-controlador de 2.ª  
Costureiro de colchões de 1.ª  
Costureiro de decoração de 2.ª  
Costureiro de estofador de 2.ª  
Cortador de tecidos para estofos de 2.ª  
Dourador de ouro de imitação de 2.ª  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª  
Envernizador de 2.ª  
Facejador de 2.ª  
Montador de móveis de 2.ª  
Polidor mecânico e à pistola de 2.ª  
Prensador de 2.ª

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.ª  
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)  
de 2.ª  
Casqueiro de 1.ª  
Cortador de tecidos para estofos de 1.ª  
Costureiro-controlador de 1.ª  
Costureiro de decoração de 1.ª  
Costureiro de estofador de 1.ª  
Dourador de ouro de imitação de 1.ª  
Empalhador de 2.ª  
Envernizador de 1.ª  
Estofador de 2.ª  
Facejador de 1.ª

Gravador de 2.<sup>a</sup>  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>  
Moldureiro reparador de 2.<sup>a</sup>  
Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>  
Perfilador de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>  
Polidor manual de 2.<sup>a</sup>  
Polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>  
Prensador de 1.<sup>a</sup>  
Serrador.

#### Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.<sup>a</sup>  
Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>  
Empalhador de 1.<sup>a</sup>  
Entalhador de 2.<sup>a</sup>  
Estofador de 1.<sup>a</sup>  
Gravador de 1.<sup>a</sup>  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
Marceneiro de instrumentos musicais.  
Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>  
Moldureiro reparador de 1.<sup>a</sup>  
Perfilador de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>  
Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>  
Polidor manual de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Decorador.  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>  
Entalhador de 1.<sup>a</sup>  
Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>

#### Nível IX:

Encarregado.  
Mecânico de instrumentos musicais.

#### Nível X:

Encarregado geral.  
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

*Nota.* — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I — c) 1.<sup>º</sup> ano.

Nível II — 2.<sup>º</sup> ano ou 17 anos de idade.

Nível III — 3.<sup>º</sup> ano ou 18 anos ou mais de idade.

#### Grupo L

##### Técnicos de Desenho

#### Nível I:

Praticante de 1.<sup>º</sup> ano.

#### Nível II:

Praticante de 2.<sup>º</sup> ano.

#### Nível III:

Praticante de 3.<sup>º</sup> ano.

#### Nível IV:

Tirocinante B.

#### Nível V:

Operador heliográfico (até três anos).  
Tirocinante A, 1.<sup>º</sup> ano.

#### Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos).  
Operador heliográfico (mais de três anos).  
Tirocinante A, 2.<sup>º</sup> ano.

#### Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos).  
Auxiliar de decorador (até três anos).  
Desenhador de execução (tirocinante do 1.<sup>º</sup> ano).  
Medidor (tirocinante do 1.<sup>º</sup> ano).

#### Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos).  
Desenhador de execução (tirocinante do 2.<sup>º</sup> ano).  
Medidor (tirocinante do 2.<sup>º</sup> ano).

#### Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos).  
Decorador de execução (até três anos).  
Desenhador de execução (até três anos).  
Medidor (até três anos).  
Medidor-orçamentista (tirocinante).

#### Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos).  
Decorador de execução (mais de três anos).  
Desenhador de execução (mais de três anos).  
Desenhador-decorador (até três anos).  
Medidor (mais de três anos).  
Medidor-orçamentista (até três anos).

#### Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante).  
Desenhador de estudos (tirocinante).  
Desenhador-decorador (mais de três anos).  
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante).  
Medidor-orçamentista (mais de três anos).  
Planificador (tirocinante).  
Técnico de maquetas (tirocinante).

#### Nível XII:

Assistente operacional.  
Decorador de estudos.  
Desenhador de estudos.  
Desenhador-maquetista/arte finalista.  
Planificador.  
Técnico de maquetas.  
Técnico de medições e orçamentos.

#### Grupo M

##### Pessoal de enfermagem

#### Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

**Grupo N**

**Indústria hoteleira**

Nível I:

- a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano);
- b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano);
- c) Aprendiz com menos de 18 anos (3.º ano).

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro.  
Empregado de refeitório.  
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro.  
Controlador de caixa.  
Cozinheiro de 3.ª  
Despenseiro.  
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª  
Empregado de mesa de 2.ª  
Empregado de snack.  
Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª  
Ecônomo.  
Empregado de mesa de 1.ª  
Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pasteiro.  
Chefe de snack.

Nível X:

Chefe de cozinha.  
Encarregado de refeitório.

**Grupo O**

**Técnicos de engenharia**

V. anexo I.

**Grupo P**

**Trabalhadores de garagens**

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos).  
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

**Grupo Q**

**Têxteis**

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano.
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

Acabadeiro.  
Bordador.  
Colador.  
Costureiro de confecções em série.  
Costureiro de emendas (mais de três anos).  
Costureiro.  
Distribuidor de trabalho.  
Preparador.  
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte.  
Bordador especializado.  
Cortador e ou estendedor de tecidos.  
Costureiro especializado.  
Engomador ou brunidor.  
Esticador.  
Maquinista de peles.  
Oficial.  
Prenseiro.  
Registador de produção.  
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo.  
Cortador de peles.  
Cronometrista.  
Maquinista de peles (especializado).  
Monitor.  
Oficial especializado.  
Planeador.  
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista.  
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado).  
Mestre.  
Modelista.  
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento.  
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção.  
Peleiro mestre.

Grupo R

Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano.
- b) Aprendiz do 2.º ano.
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível VII:

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.ª

Nível X:

Oficial principal.  
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

*Nota.* — Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.ª auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 250\$.

Grupo S

Economistas

V. anexo IV.

Grupo T

Juristas

V. anexo VII.

Grupo U

Outros grupos profissionais

Nível V:

Operador de máquinas auxiliares (até três anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos).  
Fogueiro de 3.ª  
Operador de máquinas auxiliares (de três a seis anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos).  
Fogueiro de 2.ª  
Operador de máquinas auxiliares (mais de seis anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos).  
Fogueiro de 1.ª  
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litógrafo.  
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela O aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 80 000\$.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 80 000\$ e até 325 000\$.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 325 000\$.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS), da taxa por estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo O. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar a abrangida a empresa em grupo superior ao O, não ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.<sup>a</sup> o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

**Tabela geral de remunerações**

Níveis	0	I	II
I:			
a)	(a)	(a)	(a)
b)	(a)	(a)	(a)
c)	(a)	(a)	(a)
II .....	(a)	(a)	(a)
III .....	(a)	(a)	(a)
IV .....	(a)	(a)	40 800\$00
V .....	(a)	42 100\$00	46 850\$00
VI .....	40 250\$00	46 550\$00	52 250\$00
VII .....	43 800\$00	51 250\$00	54 950\$00
VIII .....	48 000\$00	54 400\$00	60 650\$00
IX .....	51 600\$00	58 300\$00	64 350\$00
X .....	56 400\$00	62 700\$00	68 450\$00
XI .....	60 900\$00	65 850\$00	71 450\$00
XII .....	67 500\$00	73 350\$00	77 050\$00

(a) Nota. — A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

#### **ANEXO III-B**

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

Categorias	Remunerações
I — Técnico estagiário .....	54 200\$00
II — Técnico auxiliar .....	60 750\$00
III — Técnico de 1. <sup>a</sup> linha (1. <sup>º</sup> ano) .....	71 850\$00
IV — Técnico de 2. <sup>a</sup> linha (2. <sup>º</sup> ano) .....	86 250\$00
V — Técnico de suporte .....	96 450\$00
VI — Técnico de sistemas .....	107 700\$00
VII — Subchefe de secção .....	125 650\$00
VIII — Chefe de secção .....	131 850\$00

#### **ANEXO IV**

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Técnicos de engenharia (grupo)	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I:			
a) .....	83 750\$00	89 650\$00	I-a)
b) .....	92 400\$00	99 150\$00	b)
c) .....	102 250\$00	110 200\$00	
II .....	116 150\$00	128 300\$00	II
III .....	140 900\$00	152 350\$00	III
IV .....	173 100\$00	184 850\$00	IV
V .....	207 000\$00	218 250\$00	V

#### **Nota I**

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 270 000\$.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 270 000\$.

c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.<sup>º</sup> do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

#### **ANEXO V**

##### **Técnicos de engenharia**

###### **Clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante**

###### **Engenheiros**

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessóriamente, complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

###### **Engenheiros técnicos**

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessóriamente e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

###### **Engenheiros maquinistas da marinha mercante**

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessóriamente e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### **Oficiais da marinha mercante**

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessóriamente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (Escola Náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

#### **Definição de funções e carreira profissional**

1 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

1.1 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus, prevalece para todos os efeitos o grau superior.

1.2 — É suficiente que execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.

2 — No preenchimentos de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional.

3 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua actividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

#### **Grau I**

Este grau deve ser considerado com base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante.

A permanência neste grau não excederá três anos, a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes. Este grau será desdobrado em três subgrupos — A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

- Subgrupo A — no 1.º ano;
- Subgrupo B — no 2.º ano;
- Subgrupo C — no 3.º ano.

Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

#### **Grau II**

Integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processo. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;

- 2) Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico; não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 3) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não exercem funções de chefia e ou coordenação.

Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos. Não tem funções de chefia e ou coordenação;

- 4) A permanência neste grau é de dois anos. Expirando este período, transita para um dos graus de responsabilidade seguintes.

#### **Grau III**

Estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;
- 2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;
- 3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação.

Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa, e de tomadas frequentes de decisão.

#### **Grau IV**

Incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;
- 2) Direcção técnica-administrativa e ou comercial da empresa;
- 3) Direcção técnica da empresa.

Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ano de engenharia. Planeamento de projectos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

#### **Grau V**

Estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua actividade como director-geral da empresa.

Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro.

O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política, e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa sujeitos à política global da empresa.

## ANEXO VI

### Clausulado específico de economistas

#### Economistas — condições de admissão categorias profissionais e definição de funções

1 — *Economistas.* — São todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo de Ciências Económicas e Financeiras — Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas e Relações Internacionais Políticas e Económicas — que, comprovadamente, exerçam actividades por conta de outrem.

##### 2 — Condições de admissão:

2.1 — Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2.2 — Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.

2.3 — No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os critérios seguintes:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

##### 3 — Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1 — Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

3.2 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

3.3 — O período experimental vence pelo grau que for admitido e, no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus.

3.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3.5 — É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

##### 3-A — Definição genérica da função economista:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;
- 2) Estudar o reflexo da economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à prossecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3-B — Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

- Análises macroeconómicas e microeconómicas;
- Planeamentos e estratégias;
- Planeamento operacional de controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;
- Organização e gestão administrativo-contabilística;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento reconversão de actividades;
- Análise, gestão e controlo de riscos;
- Gestão de recursos humanos;
- Gestão comercial e de stocks;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas de gestão, financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais e aduaneiros;
- Concepção e implementação de sistemas de informática de gestão;
- Estudos matemáticos e ou econométricos.

4 — As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

#### Definição das categorias de economistas

##### Economistas

##### Grau I

##### Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanentemente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de âmbito comercial de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controle, etc.;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

## Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalho de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc.;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

## Descrição geral de funções:

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

## Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazo;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;
- e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazo.

## Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, par-

- ticipando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

#### ANEXO VII

##### Clausulado específico de juristas

1 — Habilidades literárias — licenciatura em Direito.

2 — Definição de funções. — É o profissional habilitado com licenciatura em Direito, que exerce funções no domínio de estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo, em geral, as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3 — Carreira profissional:

Jurista de grau I

##### Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e ou rotina, adequados à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;
- d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Jurista de grau II

##### Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participar em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos de sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa sendo

estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Jurista de grau III

##### Descrição geral de funções:

- a) Supervisa directamente o complexo de actividades heterogéneas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente incidência a curto prazo.

Jurista de grau IV

##### Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas;
- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respetivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4 — Condições de admissão:

4.1 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I, e dois no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

4.2 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

4.3 — É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações patronais:

União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa, em representação das seguintes associações integradas:

Associação dos Comerciantes de Artigos Funerários e Religiosos do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Arestos Marítimos, Cordaria e Sacaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogaria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Equipamentos Científicos do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Peles do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixes e Criação do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa);

Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;

(Assinatura ilegível.)

ARPA — Associação dos Retailistas de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Associação Comercial do Concelho de Cascais:

(Assinatura ilegível.)

Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures:

(Assinatura ilegível.)

Associação dos Comerciantes do Concelho de Mafra:

(Assinatura ilegível.)

Associação dos Comerciantes do Concelho de Oeiras e Amadora:

(Assinatura ilegível.)

Associação dos Comerciantes de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

(Assinatura ilegível.)

ACCO — Associação Comercial dos Concelhos do Oeste (Torres Vedras, Cadaval e Sobral de Monte Agraço):

(Assinatura ilegível.)

Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra:

(Assinatura ilegível.)

ANS — Associação Nacional dos Supermercados:

(Assinatura ilegível.)

B) Associações sindicais:

CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros e Despachantes em Empresas:

(Assinatura ilegível.)

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e Novas Tecnologias e do Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros em representação de:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;

SE — Sindicato dos Economistas;

SOEMM — Sindicatos dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;  
SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;

(Assinatura ilegível.)

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio;  
(Assinatura ilegível.)

Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 22 de Março de 1991. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas.

Lisboa, 25 de Março de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Abril de 1991.

Depositado em 15 de Abril de 1991, a fl. 54 do livro n.º 6, com o n.º 148/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exercem a actividade comercial, representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os tra-

balhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e representados pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1 — O presente contrato entrará em vigor no 5.º dia posterior à sua publicação, salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 1991.

2 — O presente contrato vigorará pelos prazos mínimos impostos por preceito legal imperativo e, na sua falta, por um período máximo de 12 meses.

### ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	63 000\$00
2	Chefe de escritório Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Contabilista ..... Tesoureiro ..... Programador ..... Gerente comercial .....	61 000\$00
3	Chefe de vendas ..... Encarregado geral .....	57 000\$00
4	Chefe de secção ..... Inspector administrativo ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico ..... Caixeiro-encarregado ..... Inspector de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Chefe de compras .....	55 500\$00
5	Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo ..... Caixa de escritório ..... Caixeiro-chefe de secção ..... Secretário de direcção ..... Oficial encarregado/our./reloj. ....	54 500\$00
6	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ..... Ajudante de guarda-livros ..... Primeiro-caixeiro ..... Prospector de vendas ..... Técnico de vendas ..... Caixeiro-viajante ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Oficial de 1.ª/our./reloj. ....	50 500\$00
7	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Segundo-caixeiro ..... Caixeiro de praça ..... Caixeiro de mar ..... Conferente, demonstrador ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial de 2.ª/our./reloj. ....	49 100\$00
8	Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário ..... Operador de telex ..... Propagandista ..... Telefonista ..... Cobrador ..... Ajudante de motorista ..... Oficial de 3.ª/our./reloj. ....	44 500\$00
9	Caixa do comércio ..... Distribuidor .....	42 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
10	Embalador ..... Operador de máquinas de embalar ..... Servente .....	40 200\$00
11	Estagiário ou caixeleiro-ajudante (durante um ano). ....	SMN (a)
12	Dactilógrafo do 3.º ano ..... Estagiário do 3.º ano ..... Continuo de 1.ª ..... Porteiro de 1.ª ..... Guarda .....	37 400\$00
13	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Continuo de 2.ª ..... Porteiro de 2.ª ..... Praticante/our./reloj. ....	36 000\$00
14	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Aprendiz do 4.º ano/our./reloj. ....	33 800\$00
15	Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Servente de limpeza ..... Paquete de 16 anos ..... Praticante de caixeiro do 2.º ano ..... Praticante de armazém do 2.º ano ..... Aprendiz do 2.º e 3.º ano/our./reloj. ....	30 100\$00
16	Paquete de 14/15 anos ..... Praticante de caixeiro do 1.º ano ..... Praticante de armazém do 1.º ano ..... Aprendiz do 1.º ano/our./reloj. ....	30 100\$00
17	Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana). ....	15 800\$00
18	Servente de limpeza (uma hora por dia) ....	220\$00/H

Porto, 26 de Março de 1991.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 15 de Abril de 1991.

Depositado em 16 de Abril de 1991, a fl. 54 do livro n.º 6, com o n.º 150/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

## CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu — Alteração salarial

### CAPÍTULO I Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1990, é revisto da forma seguinte:

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Esta tabela salarial prevista no anexo IV produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1991, excepto para o concelho de Lamego, cuja tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 1991.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1990

Grupos salariais	Remunerações mínimas mensais
I .....	66 000\$00
II .....	54 600\$00
III .....	52 000\$00
IV .....	47 000\$00
V .....	44 000\$00
VI .....	41 000\$00
VII .....	40 100\$00
VIII .....	36 500\$00
IX .....	33 000\$00
X .....	30 500\$00
XI .....	28 500\$00

Grupos salariais	Remunerações mínimas mensais
XII .....	34 000\$00
XIII .....	30 500\$00
	220\$00
XIV .....	20 500\$00
XV .....	17 500\$00
XVI .....	15 000\$00
XVIII .....	15 000\$00

Viseu, 15 de Dezembro de 1990.

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 17 de Abril de 1991, a fl. 55 do livro n.º 6, com o n.º 152/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

#### CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.

##### Alteração salarial

###### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional, por um lado, às empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e, por outro lado, aos trabalhadores sindicalizados no SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela de remunerações mínimas mensais e cláusulas pecuniárias produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1991 e até 31 de Dezembro de 1991, podendo ser denunciadas, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Novembro de 1991.

3 — [...] da denúncia efectuada nos termos do número anterior, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

###### Cláusula 13.ª

###### Retribuições mínimas

- 1 — .....  
2 — .....

3 — Aos trabalhadores classificados na categoria de tesoureiro, caixa e cobrador é atribuído um abono mensal para falhas no montante de 2500\$.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuído um subsídio diário de refeição no montante de 200\$.

##### Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	83 800\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
2	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	82 300\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	78 300\$00
4	Programador ..... Correspondente líng. estrangeiras .....	73 200\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Ajudante de guarda-livros ..... Esteno-dactilógrafa (línguas estrangeiras) Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	66 300\$00
6	Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafa (língua portuguesa) Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	62 900\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Continuo .....	58 900\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
8	Estagiário (para as profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador) ..... Dactilógrafo ..... Porteiro ..... Guarda .....	46 900\$00
9	Servente de limpeza .....	39 800\$00
10	Paquete de (16/17 anos).....	30 300\$00
11	Paquete (14/15 anos).....	25 650\$00

*Notas.* — 1 — As matérias não revistas mantêm a redacção constante do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15/76, e alterações seguintes.

2 — A presente tabela de remunerações mínimas mensais não prejudica a aplicação do salário mínimo nacional.

Porto, 1 de Março de 1991.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Mi-  
lho e Centeio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Março de 1991.

Depositado em 15 de Abril de 1991, a fl. 54 do li-  
vro n.º 6, com o n.º 145/91, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup>  
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoieras e Fibras e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoieras e Fibras; Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas; Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama; Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis; Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas sindicalizados nos sindicatos filiados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se também aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — .....

3 — O subsídio de refeição vigorará para o período compreendido entre 1 de Outubro de 1990 e 31 de De-  
zembro de 1991.

4 — A tabela salarial I produz efeitos de 1 de Ja-  
neiro de 1990 a 30 de Setembro de 1990; a tabela sala-  
rial II produz efeitos de 1 de Outubro de 1990 a 31 de  
Dezembro de 1990; a tabela salarial III produz efei-  
tos de 1 de Janeiro de 1991 a 31 de Dezembro de 1991.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, obrigações e garantias das partes

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

- 1 — .....  
a) .....  
b) A uma remuneração correspondente à verba de 750\$ por dia;  
c) a f) .....  
2 a 4 — .....

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Seguro e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de acidentes pessoais no valor correspondente a 10 vezes e sua retribuição anual, arredondando para a centena de contos imediatamente superior, considerando aquela 14 vezes a sua retribuição ilíquida.

2 — Os familiares referidos na alínea e) da cláusula 19.<sup>a</sup> que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem, no valor correspondente a 50% do fixado no número anterior.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### 13.<sup>º</sup> mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — No ano de admissão e no ano de cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13.<sup>º</sup> mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador que regresse ou ingresse no serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso e o subsídio por inteiro no ano do seu regresso.

4 — O subsídio consagrado nesta cláusula será proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano em que o subsídio é pago, ressalvado o disposto nos números seguintes.

5 — Caso o trabalhador tenha completado, pelo menos, nove meses de serviço efectivo terá direito ao 13.<sup>º</sup> mês por inteiro; caso complete menos três meses de serviço no período considerado, não terá direito, nesse caso, a qualquer montante do subsídio.

6 — Para efeitos do disposto nos n.<sup>os</sup> 4 e 5 desta cláusula consideram-se como serviço efectivamente pres-

tado as férias e as faltas dadas, dentro dos limites da lei e deste contrato, motivadas por:

- a) Licença de parto;
- b) Casamento;
- c) Luto;
- d) Exercício da actividade sindical, dentro dos créditos de tempo previstos na lei e neste contrato.

7 — Serão igualmente consideradas para este efeito como serviço efectivamente prestado as ausências motivadas por acidente de trabalho, salvo se a empresa tiver transferido essa responsabilidade para uma companhia seguradora que assegure ao trabalhador o pagamento de parte correspondente ao 13.<sup>º</sup> mês perdido em virtude de faltas motivadas por acidente de trabalho.

8 — As faltas injustificadas serão descontadas no 13.<sup>º</sup> mês à que o trabalhador tiver direito na proporção de 25% de um dia por cada dia completo de falta injustificada.

§ 1.<sup>º</sup> Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição mensal por 30.

### CAPÍTULO XI

#### Direitos especiais

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 2500\$.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

###### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 220\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — O valor do subsídio referido no n.<sup>º</sup> 1 não será considerado para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no n.<sup>º</sup> 1 aos trabalhadores que utilizem a cantina.

4 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da participação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 19.<sup>a</sup> deste contrato não há lugar à retribuição do subsídio de refeição.

6 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente, no mínimo, na mesma percentagem do aumento da massa salarial, descontando-se a esta o valor encontrado para o subsídio de refeição.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela II	Tabela III
A	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Secretário-geral .....	71 200\$00	79 750\$00	82 250\$00
B	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Contabilista/técnico de contas .....	66 200\$00	74 200\$00	76 300\$00
C	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Tesoureiro .....	62 100\$00	69 600\$00	71 750\$00
D	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Secretário de direcção .....	57 350\$00	64 250\$00	66 100\$00
E	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico .....	55 500\$00	62 200\$00	64 000\$00
F	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador .....	49 700\$00	55 700\$00	57 250\$00
G	Terceiro-escriturário ..... Dactilógrafo ..... Recepção-nista ..... Telefonista .....	44 650\$00	50 050\$00	51 300\$00
H	Continuo (maior de 21 anos) ..... Estagiário (3.º ano) ..... Dactilógrafo tirocinante .....	36 400\$00	40 800\$00	42 000\$00
I	Estagiário (2.º ano) .....	33 500\$00	37 550\$00	38 650\$00
J	Estagiário 1.º ano .....	30 650\$00	34 350\$00	35 400\$00
L	Continuo (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza .....	29 100\$00	32 600\$00	33 600\$00
M	Paquete de 16/17 anos .....	23 000\$00	25 800\$00	26 550\$00
N	Paquete de 14/15 anos .....	17 750\$00	19 900\$00	20 500\$00

**Notas**

1 — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, considerando-se as particularidades que este regime consagra para os estagiários.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes na convenção inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978, 5, de 8 de Fevereiro de 1979, 13, de 8 de Abril de 1980, 20, de 29 de Maio de 1981, 26, de 15 de Julho de 1982, 35, de 22 de Setembro de 1983, 35, de 22 de Setembro de 1984, 9, de 8 de Março de 1986, 9, de 8 de Março de 1987, 13, de 8 de Abril de 1988, e 13, de 8 de Abril de 1989.

Lisboa, 23 de Janeiro de 1991.

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodocerias e Fibras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Malhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar:

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Abril de 1991.

Depositado em 18 de Abril de 1991, a fl. 55 do livro n.º 6, com o n.º 153/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

### Cláusula prévia

### Âmbito de revisão

A presente revisão do CCT para a indústria de guarda-sóis e acessórios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, 30, de 15 de Agosto de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 12, de 29 de Março de 1986, 16, de 29 de Abril de 1987, 16, de 29 de Abril de 1988, 15, de 22 de Abril de 1988, e 16, de 30 de Abril de 1990, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

### Cláusula 41.ª

#### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de 44 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — A redução de uma hora do trabalho semanal será efectuada no fim do 2.º período de trabalho, às sextas-feiras, podendo por acordo entre as empresas e a maioria dos trabalhadores ocorrer noutro dia.

### Cláusula 70.ª

#### Produção de efeitos

As retribuições estabelecidas produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	69 600\$00
2	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	66 700\$00
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Encarregado geral de armazém ..... Guarda-livros ..... Programador .....	64 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
4	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção ..... Programador mecanográfico ..... Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Fogueiro-encarregado .....	57 500\$00
5	Operário mecanográfico ..... Vendedor ..... Encarregado de armazém ..... Operador de computador ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> .....	54 400\$00
6	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade Cobrador ..... Operador de telex ..... Fiel de armazém ..... Motorista ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> .....	50 800\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Perfurador-verificador ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Ajudante de motorista..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> .....	44 800\$00
8	Servente (viatura de carga)..... Contínuo..... Servente ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Ajudante de fogueiro do 4. <sup>º</sup> ano.....	40 500\$00
9	Estagiário do 2. <sup>º</sup> ano ..... Ajudante de fogueiro do 3. <sup>º</sup> ano.....	36 400\$00
10	Estagiário do 1. <sup>º</sup> ano ..... Ajudante de fogueiro do 1. <sup>º</sup> e 2. <sup>º</sup> anos	33 000\$00
11	Paquete de 17 anos ..... Praticante de 17 anos .....	30 600\$00
12	Paquete de 16 anos ..... Praticante de 16 anos .....	30 100\$00

Nota:  $\frac{Rm}{12}$  = soma das retribuições de cada grupo dividida pelo número de grupos.

Para os efeitos previstos nas cláusulas 45.<sup>a</sup> (deslocações), 61.<sup>a</sup> (abono para falhas) e 62.<sup>a</sup> (diuturnidades), o valor de  $\frac{Rm}{12}$  a considerar é de 48 225\$, correspondendo os valores da actual revisão aos seguintes montantes:

Alojamento com pequeno-almoço ....	2 150\$00
Almoço ou jantar .....	1 020\$00
Abono para falhas.....	1 500\$00
Diuturnidades .....	2 560\$00

Porto, 5 de Março de 1991.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

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

## Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias; SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra; SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira; STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga; Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 1 de Abril de 1991. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Abril de 1991.

Depositado em 17 de Abril de 1991, a fl. 55 do livro n.º 6, com o n.º 151/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte de Portugal e outras e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outra

### Artigo 1.º

#### Artigo de revisão

No CCT — Indústria Hoteleira e Similares do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, n.º 14, de 15 de Abril de 1986, n.º 18, de 15 de Maio de 1988, n.º 15, de 15 de Maio de 1989, e n.º 15, de 15 de Maio de 1990 (1.ª série), são introduzidas pelo presente instrumento as seguintes alterações:

#### Cláusula 4.ª

##### Vigência e revisão

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor em 1 de Março de 1991 e vigorará pelo prazo de 24 meses, excepto quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo de 12 meses contados a partir daquela data.

2 — A denúncia pode ser feita decorridos 10 meses, sobre a data referida no número anterior, se se pretender a revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e decorridos 20 meses se, para além destas matérias, se pretender rever outras.

3 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

4 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

5 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da contraproposta deverá constar res-

posta a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior salvo acordo das partes em contrário.

8 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

#### Cláusula 93.ª

##### Retribuições mínimas dos extras

1 — Aos trabalhadores contratados para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de cozinha .....	5 400\$00
Chefe de mesa .....	4 700\$00
Chefe de barman .....	4 700\$00
Chefe de pasteleiro .....	4 700\$00
Primeiro-cozinheiro .....	4 700\$00
Empregado de mesa e bar .....	4 200\$00
Outros profissionais .....	3 900\$00

2 — (Mantém a redacção em vigor.)

3 — (Idem.)

4 — (Idem.)

5 — (Idem.)

6 — (Idem.)

**ANEXO I**

**A) (Igual à redacção em vigor.)**

**B) Remunerações mínimas pecuniárias de base mensais:**

**De 1 de Março de 1991 a 29 de Fevereiro de 1992**

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo C1	Grupo D	Grupo E
XIV.....	117 400\$00	105 000\$00	89 000\$00	84 400\$00	72 600\$00	70 400\$00
XIII.....	89 500\$00	84 800\$00	76 700\$00	73 600\$00	65 600\$00	63 400\$00
XII.....	72 600\$00	70 600\$00	65 300\$00	64 700\$00	56 100\$00	54 200\$00
XI .....	66 200\$00	63 900\$00	59 700\$00	58 400\$00	49 400\$00	47 600\$00
X .....	63 800\$00	61 400\$00	57 000\$00	56 500\$00	49 400\$00	47 200\$00
IX .....	60 900\$00	58 300\$00	54 100\$00	51 800\$00	45 400\$00	42 500\$00
VIII.....	54 400\$00	53 400\$00	48 500\$00	46 100\$00	41 100\$00	40 100\$00
VII.....	47 800\$00	46 400\$00	42 300\$00	41 900\$00	40 200\$00	38 700\$00
VI .....	44 400\$00	43 400\$00	40 400\$00	40 100\$00	40 100\$00	38 600\$00
V .....	41 900\$00	41 300\$00	38 600\$00	38 400\$00	37 900\$00	32 900\$00
IV .....	40 500\$00	40 200\$00	37 600\$00	37 600\$00	32 300\$00	30 500\$00
III .....	39 900\$00	39 400\$00	32 200\$00	30 500\$00	28 800\$00	28 800\$00
II .....	39 400\$00	31 100\$00	28 000\$00	27 000\$00	25 800\$00	25 200\$00
I.....	26 400\$00	25 100\$00	23 600\$00	23 100\$00	22 500\$00	21 700\$00

*Notas: (Mantêm a redacção em vigor.)*

**Artigo 2.º**

**Regulamentação em vigor**

Mantêm-se em vigor todas as disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1991.

Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT:

*(Assinatura ilegível.)*

União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal:

*Domingos Augusto Videira.*

Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Associação das Pensões do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Associação das Confeitorias, Pastelarias e Leitarias do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia:

*(Assinatura ilegível.)*

Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*(Assinatura ilegível.)*

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

*(Assinatura ilegível.)*

**Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo; Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 13 de Março de 1991. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

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

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

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

Lisboa, 19 de Março de 1991. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível*.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

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

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

Entrado em 5 de Abril de 1991.

Depositado em 15 de Abril de 1991, a fl. 53 do livro n.º 6, com o n.º 143/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e o Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 24 meses.

3 — Quanto à tabela salarial, o seu período de vigência será de 12 meses, contados a partir da sua produção de efeitos.

4 — Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabela salarial» abrange não só as remunerações de base mínima, mas também as diuturnidades (cláusula 39.<sup>a</sup>) e o seu estabelecido na cláusula 45.<sup>a</sup> (indexação).

5 — A tabela salarial tem eficácia a partir de 1 de Março de 1991.

6 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Retribuição

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 2100\$ de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.

2 — Para efeitos desta cláusula, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1 de Março de 1977.

## CAPÍTULO X

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do seu local de trabalho para onde tenham sido contratados pelos valores seguintes:

Almoço — 855\$;  
Jantar — 855\$.

2 — A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho quando a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas, pelo valor de 340\$.

3 — A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de 205\$. Este valor será, porém, de 385\$ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

4 — O trabalhador terá direito a 205\$ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

5 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante factura.

6 — Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência dentro dos períodos para refeições previstos no n.º 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos

por este CCT, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2 — O subsídio é de 272\$50 por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3 — O estipulado no n.º 2 abrange os trabalhadores deslocados, quer no continente, quer no estrangeiro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocações no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

- a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A subsídio de deslocação, no montante de 600\$, na sequência de pernoita determinada pela empresa;
- c) A dormida, contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro — alojamento e refeições

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.

2 — Os trabalhadores, para além do salário normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- a) Ao valor de 1200\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

Porto, 7 de Março de 1991.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

#### Grupo V-A (69 000\$):

Motorista de serviço público.

#### Grupo VI (66 200\$):

Motorista de pesados.

#### Grupo VII (63 600\$):

Motorista de ligeiros.

Pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pessoas e Passageiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

Augusto Mourão da Silva Pereira.  
João Meireles Fraga.  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Abril de 1991.

Depositado em 18 de Abril de 1991, a fl. 55 o livro n.º 6, com o n.º 154/91, nos termos do n.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outra e a FETESE — Feder.  
dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula única**

A presente revisão abrange as cláusulas 17.<sup>a</sup>, n.<sup>os</sup> 2 e 4, 22.<sup>a</sup>, n.<sup>os</sup> 1 e 2, § 1.<sup>º</sup> e § 2.<sup>º</sup>, 23.<sup>a</sup>, n.<sup>os</sup> 3, alínea b), 5, 7 e 9, 28.<sup>a</sup>, n.<sup>º</sup> 10, e anexo I (retribuições mínimas), anexo I-A, anexo II-A, anexo III-A, anexo IV-A, anexo V-A, anexo VI-A, anexo VII-A, anexo VIII-A, anexo IX-A e anexo X-A, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 1991.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Diurnidades**

1 — .....

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão uma diurnidade de 750\$ por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diurnidades, devendo o valor das diurnidades já vencidas ser actualizado para aquele montante com efeitos a partir de 1 de Março de 1991.

§ único. Não obstante o disposto no presente número, e sem prejuízo de situações já decorridas, sempre que se verifique a promoção ou o acesso não automático de qualquer trabalhador por motivo de vaga na empresa, o trabalhador promovido não perderá por esse facto as diurnidades já vencidas, mantendo, no entanto, o limite de cinco diurnidades, qualquer que seja a categoria ou funções que desempenhe ou tenha desempenhado.

3 — .....

4 — Para os trabalhadores que laborem à sessão o valor da diurnidade é de 12\$50 ou 9\$50, conforme a sessão for de quatro ou de três horas, respectivamente.

5 — .....

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Abono para faltas**

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento terão direito a um subsídio mensal de 1900\$.

2 — .....

§ 1.<sup>º</sup> Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de 1900\$, salvo em relação aos estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal será de 2050\$.

§ 2.<sup>º</sup> Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de 650\$.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Prestação de trabalho fora do local de trabalho**

3 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

b) Alimentação e alojamento mediante a apresentação de documentos justificativos da despesa, de harmonia com as seguintes tabelas mínimas:

Pequeno-almoço .....	190\$00
Almoço ou jantar .....	1 050\$00
Alojamento .....	3 150\$00
Diária completa .....	4 350\$00

O pagamento respeitante a alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidades de regressar no mesmo dia à sua residência.

5 — Nas deslocações fora do continente, o trabalhador tem direito a um subsídio extraordinário de 10 000\$, se ela se destinar ao estrangeiro, ou de 7500\$ se ela se destinar às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, excepto se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipótese em que o subsídio será de 3000\$.

7 — Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes no valor mínimo de 5 000 000\$, tornado extensivo a viagens aéreas sempre que elas tenham lugar.

O seguro será feito numa companhia com sede no continente.

9 — Os trabalhadores destacados para funções de fiscalização de cinema receberão exclusivamente 400\$ por espectáculo, se a fiscalização for dentro da localidade onde prestam serviço. Se a fiscalização for fora, além dos 400\$ por espectáculo, receberão um subsídio de 460\$ por dia, acrescido das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas a) e b) do n.<sup>º</sup> 3 desta cláusula.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Descanso semanal e feriados**

10 — Condicionamento da prestação de trabalho nos dias 1 de Maio e 24 de Dezembro:

a) A prestação de trabalho no dia 1 de Maio é facultativa, dependendo da ocorrência de comum acordo nesse sentido entre a empresa e cada um dos trabalhadores;

b) É proibida a prestação de trabalho no dia 24 de Dezembro a partir das 20 horas, com tolerância de 15 minutos.

**ANEXO I****Retribuições mínimas****ANEXO I-A**

Chefe de programação .....	73 850\$00
Programista-viajante.....	65 700\$00
Programista .....	60 300\$00
Ajudante de programista .....	54 850\$00
Tradutor .....	67 900\$00
Publicista .....	67 900\$00
Ajudante de publicista .....	50 600\$00
Chefe de expedição e armazém .....	55 850\$00
Projecciónista .....	51 650\$00
Encarregado de material de propaganda .....	55 850\$00
Auxiliar de propaganda .....	48 450\$00
Expedidor de filmes .....	50 600\$00
Revisor .....	48 450\$00

**Regime de aprendizagem para a categoria de revisor**

Primeiros 11 meses .....	40 100\$00
12.º mês .....	48 450\$00

*Nota.* — No caso de exercer outra função na empresa, o projecciónista receberá um complemento de 1950\$.

**ANEXO II-A**

Electricista:

Encarregado .....	63 550\$00
Chefe de equipa .....	59 200\$00
Oficial .....	54 850\$00
Pré-oficial .....	49 500\$00
Ajudante .....	41 950\$00
Aprendiz .....	40 100\$00

**ANEXO III-A**

Chefe de escritório .....	76 200\$00
Chefe de serviços .....	73 500\$00
Analista de sistemas .....	73 500\$00
Chefe de contabilidade .....	73 500\$00
Técnico de contas .....	73 500\$00
Chefe de secção .....	67 900\$00
Tesoureiro .....	73 500\$00
Guarda-livros .....	67 900\$00
Caixa .....	60 300\$00
Correspondente em línguas estrangeiras .....	61 500\$00
Primeiro-escriturário .....	60 300\$00
Segundo-escriturário .....	54 850\$00
Terceiro-escriturário .....	49 500\$00
Esteno-dactilógrafo .....	60 300\$00
Operador de máquinas de contabilidade .....	54 850\$00
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano .....	40 850\$00
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano .....	46 350\$00
Recepção .....	54 850\$00
Programador .....	67 900\$00
Operador mecanográfico ou operador de computador .....	60 300\$00
Perfurador-verificador/operador de registo de dados .....	54 850\$00
Operador de telex .....	54 850\$00
Secretário de direcção .....	61 500\$00
Telefonista .....	48 450\$00
Cobrador .....	55 850\$00
Continuo (com mais de 21 anos de idade) .....	48 450\$00
Porteiro (com mais de 21 anos de idade) .....	48 450\$00
Guarda (com mais de 21 anos de idade) .....	48 450\$00

Continuo (com menos de 21 anos de idade) .....	40 850\$00
Porteiro (com menos de 21 anos de idade) .....	40 850\$00
Guarda (com menos de 21 anos de idade) .....	40 850\$00
Paquete de 16 anos de idade .....	40 100\$00
Paquete de 17 anos de idade .....	40 100\$00
Servente de limpeza .....	40 100\$00

**ANEXO IV-A**

	A	B	C
Gerente .....	66 650\$00	52 700\$00	42 100\$00
Secretário .....	60 450\$00	48 450\$00	42 100\$00
Fiel .....	48 700\$00	42 150\$00	40 100\$00
Ajudante de fiel .....	44 450\$00	40 100\$00	40 100\$00
Primeiro-projecciónista .....	56 400\$00	44 350\$00	40 100\$00
Segundo-projecciónista .....	52 050\$00	43 300\$00	40 100\$00
Ajudante de projecciónista .....	48 700\$00	40 250\$00	40 100\$00
Bilheteiro .....	52 050\$00	44 350\$00	40 100\$00
Ajudante de bilheteiro .....	48 700\$00	40 250\$00	40 100\$00
Fiscal .....	51 050\$00	42 150\$00	40 100\$00
Arrumador .....	40 100\$00	40 100\$00	40 100\$00
Auxiliar de sala .....	40 100\$00	40 100\$00	40 100\$00
Serviços de limpeza .....	40 100\$00	40 100\$00	40 100\$00

**Notas**

1 — É permitida a prestação de trabalho à sessão considerando que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista no ponto 7 da cláusula 15.<sup>a</sup>

3 — O trabalhador dos cinemas da classe A que acumule as funções de electricista da casa de espectáculos onde preste serviço receberá o complemento mensal de 2900\$.

4 — Ao trabalhador que eventualmente, por designação da entidade patronal, desempenhar funções de responsável pelo sector da cabina será atribuído, enquanto no desempenho dessas funções, um subsídio de chefia de 2050\$, nos cinemas da classe A, e de 1250\$, nos restantes cinemas que laborem em regime de tempo completo.

**ANEXO V-A**

Impressor de legendas .....	58 800\$00
Preparador de gravuras .....	56 500\$00
Compositor de legendas .....	56 500\$00
Assistente de compositor de legendas .....	48 000\$00
Operador de limpeza química .....	56 500\$00
Revisor de provas .....	56 500\$00
Preparador de legendação .....	51 150\$00
Assistente de preparador de legendação .....	48 000\$00
Operador de beneficiação de filmes .....	48 000\$00
Estandeta .....	40 100\$00
Gravador de legendas .....	48 000\$00
Auxiliar .....	40 100\$00

**Notas**

2 — Ao trabalhador que, eventualmente, desempenhar funções de responsável pelo sector gráfico será atribuído, enquanto no desempenho dessas funções, um subsídio de chefia correspondente a 10% da remuneração base do trabalhador melhor remuneração sob a sua chefia. Por remuneração base entende-se a remuneração efectiva, excluídas as diuturnidades.

3 — O auxiliar é promovido obrigatoriamente à categoria de gravador de legendas após quatro anos naquela categoria.

**ANEXO VI-A**

Director técnico .....	84 600\$00
Chefe de laboratório.....	63 000\$00
Secção de revelação:	

Operador .....	49 050\$00
Assistente .....	43 600\$00
Estagiário .....	40 100\$00

## Secção de tiragem:

Operador .....	49 050\$00
Assistente .....	43 600\$00
Estagiário .....	40 100\$00

## Secção de padronização:

Padronizador .....	49 050\$00
Assistente .....	43 600\$00
Estagiário .....	40 100\$00

## Secção de montagem de negativos:

Montador .....	49 050\$00
Assistente .....	43 600\$00
Estagiário .....	40 100\$00

## Secção de análise, sensitometria e densimetria:

Sensitometrista .....	53 450\$00
Analista químico .....	53 450\$00
Assistente estagiário de analista .....	43 600\$00

## Secção de preparação de banhos:

Primeiro-preparador .....	45 750\$00
Segundo-preparador .....	43 600\$00

## Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):

Primeiro-oficial .....	51 150\$00
Segundo-oficial .....	49 050\$00
Aprendiz .....	40 100\$00

## Projeção:

Projeccionista .....	44 650\$00
Ajudante de projeccionista .....	40 100\$00

## Arquivo de películas:

Fiel de armazém de películas .....	45 750\$00
------------------------------------	------------

**Notas**

1 — O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal, após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem sejam cometidas funções de chefia, as quais compreendem as de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, auferirá um complemento mensal de 2500\$.

2 — O trabalhador dos laboratórios de revelação ou de legendagem que acumular as funções de projectionista auferirá um complemento mensal de 2500\$.

**ANEXO VII-A**

## Metalúrgicos:

Encarregado .....	63 550\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	57 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	54 850\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	51 650\$00

Pré-oficial .....	49 500\$00
Ajudante .....	41 950\$00
Aprendiz .....	40 100\$00

**ANEXO VIII-A**

## Motoristas:

De ligeiros .....	51 650\$00
De pesados .....	54 850\$00

**ANEXO IX-A**

	Mês	Semana
<b>Realização:</b>		
Realizador .....	108 850\$00	36 100\$00
Assistente de realização .....	87 400\$00	25 950\$00
Anotadora .....	62 100\$00	22 050\$00
Assistente de cena .....	46 450\$00	15 550\$00
<b>Produção:</b>		
Director de produção .....	97 850\$00	30 250\$00
Chefe de produção .....	78 900\$00	24 750\$00
Assistente de produção .....	69 200\$00	22 050\$00
Secretária de produção .....	46 450\$00	15 650\$00
<b>Imagen:</b>		
Director de fotografia .....	97 850\$00	30 250\$00
Operador de câmara .....	78 900\$00	24 750\$00
Primeiro-assistente de imagem .....	69 200\$00	22 050\$00
Segundo-assistente de imagem .....	46 450\$00	15 550\$00
Técnico de efeitos especiais .....	97 850\$00	30 250\$00
Fotógrafo de cena .....	70 950\$00	24 750\$00
Maquinista .....	63 850\$00	19 200\$00
Assistente de maquinista .....	46 450\$00	15 550\$00
Chefe de iluminação .....	63 850\$00	19 200\$00
Iuminador .....	57 300\$00	17 150\$00
Assistente de iluminador .....	46 450\$00	15 550\$00
Chefe de grupista .....	63 850\$00	19 200\$00
Grupista .....	57 300\$00	17 150\$00
Ajudante de grupista .....	46 450\$00	15 550\$00
<b>Som:</b>		
Director de som .....	89 750\$00	25 950\$00
Operador de som .....	76 450\$00	24 750\$00
Primeiro-assistente de operador de som .....	60 250\$00	18 600\$00
Segundo-assistente de operador de som .....	46 450\$00	15 550\$00
Técnico de efeitos sonoros .....	87 400\$00	25 950\$00
<b>Animação:</b>		
Realizador de animação .....	108 850\$00	36 100\$00
Animador .....	97 850\$00	30 250\$00
Intervalista ou assistente de animação .....	76 450\$00	24 750\$00
Decalcador .....	60 250\$00	18 600\$00
Colorista/pintor .....	57 300\$00	17 150\$00
Operador de trucagem .....	76 450\$00	24 750\$00
Assistente de trucagem .....	57 300\$00	17 150\$00
<b>Montagem:</b>		
Montador de positivos .....	69 200\$00	22 050\$00
Primeiro-assistente .....	60 250\$00	18 600\$00
Segundo-assistente .....	46 450\$00	15 550\$00
<b>Cenografia-decoração:</b>		
Cenógrafo decorador .....	81 550\$00	24 750\$00
Figurinista .....	81 550\$00	24 750\$00
Assistente de decoração .....	57 300\$00	17 150\$00
Aderecista .....	60 250\$00	16 600\$00
Assistente de figurinista .....	57 300\$00	17 150\$00
Assistente de aderecista .....	46 450\$00	15 550\$00
<b>Caracterização:</b>		
Caracterizador .....	81 550\$00	24 750\$00
Cabeleireiro .....	76 450\$00	24 750\$00
Assistente de caracterização .....	57 300\$00	17 150\$00
Carpinteiro de cena .....	68 250\$00	22 050\$00
Assistente de carpinteiro de cena (oficial de 1. <sup>a</sup> ) .....	46 450\$00	15 550\$00
Estagiário para qualquer especialidade .....	46 450\$00	15 550\$00
Chefe de estúdio .....	69 200\$00	22 050\$00

#### **ANEXO X-A**

4.— Quando a empresa distribuidora não tiver produtor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

a) Tradução e localização de uma parte do filme (300 m em média):

- 1) Com lista — 2450\$;
- 2) Sem lista — 4850\$;

b) Tradução e localização de filmes sem lista original:

Filmes de complemento — 2650\$;  
Filmes de anúncio — 2650\$;

c) Localização de uma parte de filme (300 m em média) com legendas em português — 1100\$;

d) Localização de uma parte de filme (300 m em média) com legendas em língua estrangeira — 1550\$;

e) Tradução sem localização de uma parte de filme (300 m em média) — 1850\$;

f) Tradução de uma parte de filme (300 m em média) e adaptação do seu texto para dobragem:

- 1) Com lista — 6550\$;
- 2) Sem lista — 10 600\$;

g) A tradução e a localização dos filmes de anúncio serão pagos à razão de 1850\$, correspondendo 1250\$ à tradução e 600\$ à localização.

2 — Sendo necessário executar traduções de filmes falados em línguas pouco habituais, acompanhados por um texto noutra língua, cada parte será remunerada a 3100\$.

Consideram-se línguas pouco habituais todas as que não sejam o espanhol, o francês, o italiano, o inglês e o alemão.

Lisboa, 19 de Março de 1991.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Produtores de Filmes:

(Assinatura ilegível.)

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

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 17 de Abril de 1991.

Depositado em 18 de Abril de 1991, a fl. 55 do livro n.º 6, com o n.º 155/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **ACT entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas — Alteração salarial e outras**

No dia 18 de Fevereiro de 1991, pelas 10 horas, na sede do Hospital da CUF, reuniram-se os representantes do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas, António Ramos e Manuel Carvalho, e o representante das Empresas Hospital da CUF e Clínica de São Bento, Dr. Santos António.

Durante a reunião foram de novo debatidas as propostas sindicais e patronais, tendo-se acordado introduzir no texto do ACT as seguintes alterações:

##### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho nocturno**

2 — O trabalho nocturno será remunerado de acordo com os seguintes acréscimos, calculados com base no ordenado efectivo mensal:

2.1 — Durante o ano de 1991 o trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 60%;

2.2 — Durante o ano de 1992 o trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 70%;

2.3 — Durante o ano de 1993 e seguintes o trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 80%;

2.4 — Os trabalhadores sujeitos a horário por turnos que até ao presente processo negocial tinham direito a um acréscimo de 50%, na remuneração de turnos, no caso de se verificar aumento desta remuneração para a carreira de enfermagem ou para a carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica, acompanharão o aumento percentual que se verificar nestas carreiras.

##### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de turnos e ainda das 13 horas de sábado às 7 horas de segunda-feira têm direito a um acréscimo de acordo com os seguintes valores, calculados com base no ordenado efectivo mensal:

1.1 — Durante o ano de 1991 será remunerado com o acréscimo de 60%;

1.2 — Durante o ano de 1992 será remunerado com o acréscimo de 60%;

1.3 — Durante o ano de 1993 e seguintes será remunerado com o acréscimo de 80%;

1.4 — Os trabalhadores sujeitos a horários por turnos que até ao presente processo negocial tinham direito a um acréscimo de 50% aquando do trabalho nocturno e ainda das 13 horas de sábado às 7 horas de segunda-feira, na remuneração do trabalho por turnos, no caso de se verificar aumento desta remuneração para a carreira de enfermagem ou para a carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica, acompanharão o aumento percentual que se verificar nestas carreiras.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Abono para faltas

3 — Os trabalhadores que ocasionalmente exerçam as funções previstas nos n.<sup>os</sup> 1 e 2 receberão o respetivo abono proporcionalmente ao tempo utilizado nelas superior a um dia, no mínimo, respectivamente de 1150\$ e 1000\$.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Pagamento das despesas efectuadas em serviço em Portugal

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — 11 500\$;

Por refeição isolada — 1 500\$;

Por dormida e pequeno-almoço — 8600\$.

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos comprovativos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Assistência hospitalar

3 — As trabalhadoras, no caso de parto, terão todas as despesas inerentes cobertas segundo o esquema estabelecido no n.<sup>º</sup> 1, alíneas *a*) e *c*), com exceção dos honorários médicos, que são limitados a 28 500\$ em caso de parto normal ou a 80 000\$ em caso de cesariana,

a 28 500\$ para cada filho em caso de parto gemelar e a 48 000\$ no caso de parto distóxico, o qual compreende todas as intervenções.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Refeições

5 — A empresa poderá substituir o pequeno-almoço pelo pagamento de um subsídio de 137\$50 por dia de trabalho, excepto para os trabalhadores da alimentação, que manterão o direito à refeição em espécie.

O subsídio é devido a todos os trabalhadores que saiam e ou entrem de serviço até às 8 horas e 15 minutos.

Integra o acordo de revisão o anexo I-B — Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal que será o seguinte:

Níveis	Remunerações	Níveis	Remunerações
XVII .....	117 700\$00	IX .....	77 400\$00
XVI .....	108 500\$00	VIII .....	76 900\$00
XV .....	94 500\$00	VII .....	70 500\$00
XIV .....	91 500\$00	VI .....	66 000\$00
XIII .....	90 700\$00	V .....	62 750\$00
XII .....	84 100\$00	IV .....	60 050\$00
XI .....	83 200\$00	III .....	56 900\$00
X .....	82 000\$00	II .....	55 500\$00
		I .....	45 000\$00

As cláusulas 31.<sup>a</sup>, n.<sup>º</sup> 2, 32.<sup>a</sup>, n.<sup>º</sup> 1, 57.<sup>a</sup>, n.<sup>º</sup> 3, 58.<sup>a</sup>, n.<sup>º</sup> 2, 67.<sup>a</sup>, n.<sup>º</sup> 3, 69.<sup>a</sup>, n.<sup>º</sup> 5, e a tabela salarial produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

As partes acordaram ainda enviar para depósito e publicação uma consolidação dos acordos registados nestas negociações com o texto do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>º</sup> 12, de 29 de Março de 1991.

Pela Administração da ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., Hospital da CUF:

(Assinatura ilegível.)

Pela Administração da Clínica de São Bento:

(Assinatura ilegível.)

Pela Direcção do STSSRA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Abril de 1991.

Depositado em 16 de Abril de 1991, a fl. 54 do livro n.<sup>º</sup> 6, com o n.<sup>º</sup> 149/91, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A., e, por outro,

os trabalhadores ao seu serviço em todo o território nacional representados pelas associações sindicais ou-torgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima prevista na lei.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia deste acordo pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 20 meses sobre o início da sua vigência.

2 — A tabela salarial poderá ser denunciada após 10 meses de vigência.

3 — A denúncia do acordo implicará, em simultâneo, a denúncia da tabela salarial.

4 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revistará a forma escrita, devendo à outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta.

6 — Os prazos referidos nos n.<sup>os</sup> 4 e 5 poderão ser alterados por acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Recrutamento, selecção e admissão

1 — O recrutamento e selecção de pessoal para a DRAGAPOR, S. A., far-se-á, tanto quanto possível, por processos objectivos e reger-se-á em obediência aos seguintes princípios:

- a) Adequado cumprimento de um programa anual de recursos humanos;
- b) Definição prévia do perfil de cada função a preencher e bem assim de um processo de recrutamento e selecção adequado às circunstâncias de cada caso;
- c) Recurso ao recrutamento externo quando não for possível o recrutamento interno; presume-se que há impossibilidade de recrutamento interno quando, feita a necessária publicidade interna, não existe pessoal que reúna os requisitos indispensáveis estabelecidos no perfil da função a desempenhar;
- d) Recrutamento efectuado mediante concurso documental e ou de provas.

2 — Quando a empresa tiver necessidade de recorrer a recrutamento externo de inscritos marítimos deverá solicita-los aos sindicatos respectivos.

3 — Para o preenchimento de lugares que requeiram elevada especialização técnica, ou grau de responsabilidade, poder-se-á fazer o recrutamento externo mediante proposta directa, tendo sempre em atenção o *curriculum* apresentado.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Idades mínimas de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da DRAGAPOR, S. A., trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os profissionais de armazém, auxiliares, contínuos, ajudantes de motorista e telefonistas, os quais só poderão ser admitidos com 18 anos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Habilidades mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da DRAGAPOR, S. A., trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e por este AE e carteira profissional ou cédula marítima, quando obrigatória nos termos legais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constará o seguinte:

- a) Identificação completa das partes outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Nível salarial;
- d) Duração e horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho;
- g) Adesão pelo trabalhador às condições gerais de trabalho previstas neste AE de que será fornecido um exemplar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contrato a prazo

1 — A contratação de trabalhadores a prazo reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis em vigor à data da celebração do respectivo contrato.

2 — Se o trabalhador contratado a prazo adquirir a qualidade de permanente, contar-se-á a sua antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

3 — No caso de a empresa não pretender renovar o contrato a prazo, deverá denunciá-lo, comunicando por escrito ao trabalhador, com antecedência mínima de oito dias do seu termo, a sua intenção de não o renovar.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo terão, na parte aplicável, os mesmos direitos e regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores permanentes, salvo as que forem incompatíveis.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de um trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, entende-se sempre feita a título

experimental, pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem qualquer compensação ou indemnização, sem aviso prévio, ou necessidade de alegação de justa causa.

2 — O prazo referido no n.º 1 não se aplica, porém, a funções de elevada especialização técnica ou grande responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo no entanto exceder os seis meses.

3 — Findo o período experimental, a admissão tornar-se-á efectiva a partir do início daquele período, contando-se este para o efeito da antiguidade do trabalhador.

4 — Nos contratos a prazo o período experimental é de 15 dias, podendo o contrato ser rescindido por qualquer das partes, sem direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Todo o trabalhador da DRAGAPOR, S. A., deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo III deste AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais quando aconselhado pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das categorias referidas no número anterior, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis aos inscritos marítimos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria profissional que lhe for atribuída nos termos do AE, sem prejuízo dos números seguintes.

2 — A empresa pode, quando o interesse da mesma o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição de retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — O exercício de funções superiores à categoria do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere direito à categoria, não podendo o trabalhador opor-se a retomar a sua anterior categoria logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponde um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício dessas tarefas.

5 — Se a substituição durar mais de 360 dias, seguidos ou interpolados, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Provimento dos lugares de chefia

1 — Compete à DRAGAPOR, S. A., a nomeação dos trabalhadores para cargos de chefia.

2 — O preenchimento de cargos de chefia é efectuado através de recrutamento externo, apenas quando na empresa não existam trabalhadores em condições de desempenhar essas funções.

3 — A nomeação de trabalhadores para cargos de chefia é sempre feita a título provisório por um período de seis meses de trabalho consecutivo.

4 — No caso de a nomeação não se tornar definitiva, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Constitui promoção o acesso à passagem de um trabalhador para uma categoria profissional superior da mesma profissão, ou mudança para outra profissão de natureza ou hierarquia superior a que corresponde a um grau de remuneração mais elevado.

2 — Sempre que a empresa pretenda promover quaisquer trabalhadores, deverá observar os seguintes critérios:

- a) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação;
- b) Aptidão e competência, a comprovar pelos serviços prestados;
- c) Zelo profissional;
- d) Antiguidade na categoria profissional;
- e) Antiguidade na empresa;
- f) Maiores habilitações literárias.

3 — As promoções serão efectuadas por deliberações do conselho de administração, mediante proposta devidamente fundamentada dos serviços a que o trabalhador a promover pertença e informada com o parecer dos Serviços de Administração e Recursos Humanos.

4 — No grupo profissional dos escriturários, os respectivos trabalhadores serão promovidos ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro anos de permanência num escalão, com exceção à promoção a escriturário principal, que se verificará sempre por mérito e por decisão do conselho de administração da empresa.

5 — O estagiário será promovido a escriturário de 3.<sup>a</sup>, ao fim de dois anos de permanência na categoria.

6 — Os paquetes, logo que atinjam a maioridade e possuam as habilitações mínimas legalmente exigidas, ascenderão à categoria profissional de estagiário.

7 — O contínuo que complete o curso geral dos licéis, ou equivalente, será automaticamente promovido a escriturário de 3.<sup>a</sup>, sem prejuízo de continuar adstrito às suas anteriores funções.

8 — Os trabalhadores pertencentes ao grupo profissional qualificado de produção/oficinas serão promovidos ao escação superior, após quatro anos de permanência no escalão anterior, tendo em conta, igualmente, uma apreciação curricular. Na promoção a operário principal, o trabalhador ascenderá por mérito e decisão do conselho de administração.

9 — Os marinheiros de tráfego local de 2.ª classe que tenham completado quatro anos de serviço nessa classe ascenderão automaticamente à 1.ª classe.

10 — As promoções referidas nos n.ºs 4 e 8 estão condicionadas à frequência com aproveitamento pelos trabalhadores a promover às acções de formação profissional proporcionadas pela empresa. No caso de a empresa não proporcionar as referidas acções de formação profissional, estas promoções profissionais serão automáticas.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

###### São deveres da DRAGAPOR, S. A.:

- a) Instalar os trabalhadores em condições de higiene e segurança, de segurança, de acordo com as disposições legais em vigor;
- b) Indemnizar os trabalhadores, nos termos da lei, de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não estesjam devidamente seguros;
- c) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens;
- d) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato e seja qual for o motivo desta, certificado donde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- e) Não impedir ao trabalhador o exercício de cargo para que seja nomeado ou eleito em organizações sindicais, comissão de trabalhadores e associações profissionais e não levantar obstáculos à prática das respectivas actividades nos próprios locais de trabalho, nos termos legais vigentes;
- f) Afixar em local bem visível os mapas do quadro de pessoal devidamente preenchidos;
- g) Instalar condições materiais nas unidades de produção dentro das possibilidades da empresa, com vista ao convívio e a um bom ambiente social;
- h) Fornecer roupas de trabalho, utensílios de higiene e de cozinha, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das possibilidades das embarcações;
- i) Prestar aos sindicatos outorgantes as informações solicitadas relativas ao cumprimento do presente AE;

- j) Dispensar os trabalhadores, pelo tempo necessário ao exercício das funções como membro dos corpos gerentes dos sindicatos, de acordo com os critérios previstos neste AE;
- k) Não exigir de nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente contrário à sua categoria profissional;
- m) Promover, dentro do possível, o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de todos os meios adequados ao desenvolvimento das capacidades profissionais e pessoais;
- n) Dar cumprimento à legislação vigente sobre medicina no trabalho;
- o) A DRAGAPOR, S. A., obriga-se a descontar na retribuição dos trabalhadores abrangidos por este AE a quotização sindical, enviando aos respectivos sindicatos até ao dia 15 de cada mês os quantitativos referentes ao mês anterior. Para esse efeito cada trabalhador deverá apresentar à empresa uma declaração individual escrita manifestando a sua autorização para o desconto, indicando o sindicato e o montante ou percentagem da quota.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

###### São deveres dos trabalhadores:

- a) Desempenhar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Cumprir as ordens e directivas da empresa, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção;
- c) Não divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos negociais;
- d) Não exercer qualquer actividade que possa de alguma maneira ser concorrencial com a DRAGAPOR e, bem assim, manter total lealdade à empresa não fornecendo informações a outras empresas ou organismos que possam pôr em causa a eficácia e rentabilidade da DRAGAPOR;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- f) Tratar com urbanidade e lealdade os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação do material ou outros bens da empresa que lhe tenham sido confiados;
- h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste AE;
- i) Cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, sugerindo o que for necessário para melhor aperfeiçoamento daquelas;
- j) Promover a melhoria da produtividade da empresa;
- k) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos trabalhadores seus subordinados.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

###### É vedado à DRAGAPOR, S. A.:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

- pedi-lo ou aplicar-lhe sanções desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou baixar-lhe a categoria, salvo acordo escrito do trabalhador;
  - c) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de prejudicar os direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
  - d) Exercer qualquer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e dos seus companheiros;
  - e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela DRAGAPOR, S. A., ou por pessoas por esta indicadas;
  - f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecer bens ou prestações de serviço ao trabalhador.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Perda de haveres**

1 — Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre, em que o trabalhador a bordo em serviço perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização correspondente ao montante do prejuízo comprovadamente sofrido.

2 — Compete ao trabalhador fazer prova do montante do prejuízo sofrido, quando lhe for exigido, podendo utilizar qualquer meio de prova legalmente admissível.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Serviço de vigia**

1 — É vedado aos trabalhadores, após prestação do período normal de trabalho, o serviço de vigia.

2 — Estes serviços poderão ser desempenhados por trabalhadores, inscritos marítimos da empresa.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Disciplina**

##### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

A DRAGAPOR, S. A., detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

##### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar**

Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omisão do trabalhador em violação dos deveres consignados no presente AE ou na lei.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade do procedimento disciplinar**

1 — O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias após o conhecimento da falta pela empresa.

2 — O prazo referido no número anterior será reduzido para 30 dias quando a falta cometida constitua, indiciariamente, justa causa para despedimento e apenas quando se pretenda aplicar esta sanção disciplinar.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Apuramento de responsabilidade disciplinar**

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com exceção da repreensão verbal, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem que se possibilite a este os legais meios de defesa, com instauração de competente processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar assumirá sempre forma escrita e o seu início terá de ser imediatamente comunicado ao arguido.

3 — A decisão disciplinar será igualmente comunicada ao infractor, por carta registada com aviso de recepção, devendo ser acompanhada da respectiva fundamentação.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Instauração do processo**

1 — Recebida a participação ou a queixa, pode a administração da empresa decidir se há lugar ou não a procedimento disciplinar, o que poderá ser apurado por inquérito preliminar.

2 — Se aquela entidade entender que não há lugar a procedimento disciplinar, mandará que se arquive a participação ou a queixa.

3 — Caso contrário, a entidade referida no n.º 1 instaurará ou determinará que se instaure processo disciplinar.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão preventiva**

1 — No início do processo disciplinar o trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções mantendo, no entanto, o direito à retribuição.

2 — A suspensão a que alude o número anterior só poderá verificar-se quando se revelar inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade a presença do trabalhador, e é decidida por quem detém o poder disciplinar.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Acusação**

1 — Na acusação discriminar-se-ão os factos integrantes da mesma e que se reputarem averiguados, bem

como as respectivas circunstâncias de tempo, local e modo.

2 — Da acusação será extraída cópia, a qual será entregue ao arguido mediante a sua notificação pessoal ou, não sendo possível, por carta registada com aviso de recepção.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Excepto para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar inicia-se com o envio ao trabalhador de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — Nos casos em que se verifica algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, a empresa fará acompanhar a nota de culpa de uma comunicação, em que informará o trabalhador arguido da sua intenção de proceder ao despedimento, e mandará cópia de ambos os documentos à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato respectivo quando esta não exista.

4 — O trabalhador tem o prazo de cinco dias úteis para deduzir a sua defesa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Falta de resposta

A falta de resposta vale como efectiva audiência do arguido para todos os efeitos legais.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Parecer da CT

Concluído o processo e antes da decisão, será facultado por cópia à Comissão de Trabalhadores, que disporá do prazo de três dias úteis, para efeitos de parecer fundamentado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Decisão disciplinar

A decisão disciplinar será comunicada ao infractor por carta registada com aviso de recepção ou por notificação pessoal, devendo ser acompanhada da respectiva fundamentação.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da DRAGAPOR, S. A.;
- b) Ter prestado aos sindicatos outorgantes informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho e ao cumprimento das disposições legais aplicáveis;

- c) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento da lei do trabalho;
- d) Ter declarado ou testemunhado com verdade, contra a DRAGAPOR, S. A., em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- e) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, delegado sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos no número anterior, salvo se outro prazo mais largo for imperativamente fixado na lei.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequências das sanções abusivas

1 — Se a sanção consiste no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei.

2 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A DRAGAPOR, S. A., deve manter devidamente actualizado, a fim de apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, elaborado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### CAPÍTULO V

##### Retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, dos usos, ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito, como contrapartida do trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da DRAGAPOR, S. A., ao trabalhador.

4 — A empresa promoverá a aplicação de um sistema de remuneração, por forma que todos trabalhadores ao seu serviço auifiram remunerações idênticas quando no desempenho das mesmas funções.

### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

#### **Remuneração base mensal**

A remuneração base mensal é a constante do anexo II do presente AE.

### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

#### **Tempo e forma de pagamento de retribuição**

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

2 — O pagamento será efectuado por qualquer dos meios legalmente permitidos, como cheque ou transferência bancária, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a DRAGAPOR, S. A., deve entregar ao trabalhador documento donde conste nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com identificação do montante líquido a receber.

### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

#### **Diuturnidades**

Os trabalhadores ao serviço da DRAGAPOR, S. A., têm direito a uma diuturnidade de 1900\$, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

#### **Abono para falhas**

Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um abono mensal para falhas, enquanto exerceram estas funções, no valor de 1300\$.

### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores da DRAGAPOR, S. A., têm direito a um subsídio de refeição, no montante e condições definidos nos números seguintes.

2 — O subsídio de refeição tem vencimento mensal, sendo o seu pagamento efectuado em simultâneo com a retribuição.

3 — A retribuição do subsídio de refeição é diária, ficando dependente da prestação efectiva de trabalho.

4 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição, não sendo devido na retribuição das férias e dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Para os efeitos do n.º 3, é considerado prestação efectiva do trabalho o cumprimento de pelo menos seis horas de trabalho diário.

No caso de prestação de trabalho suplementar, em dias úteis pelo período de cinco ou mais horas consecutivas, os trabalhadores terão direito a outro subsídio de refeição.

6 — Não têm direito ao subsídio de refeição os trabalhadores em regime de deslocação quando tenham direito a ajuda de custo ou a empresa pague as despesas inerentes.

7 — O subsídio de refeição é do seguinte montante:

- a)* Na sede — 640\$;
- b)* Oficina — 300\$.

### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de chefia de embarcação**

1 — Os mestres de tráfego local terão direito a um subsídio mensal no valor de 11 % da sua remuneração base.

2 — O subsídio referido não é aplicável durante as férias e nos subsídios de férias e de Natal.

### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de gases**

1 — Todos os maquinistas práticos ou motoristas têm direito a um subsídio de 11 % calculado sobre a sua remuneração base, enquanto trabalharem em serviço ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

2 — O subsídio referido não é aplicável durante as férias e nos subsídios de férias e de Natal.

### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de dragagem**

Os trabalhadores da empresa classificados como marinheiros de 1.<sup>a</sup> classe e de 2.<sup>a</sup> classe, em serviço nas embarcações em laboração, terão direito a um subsídio de dragagem, no montante de 225\$, por cada dia útil de dragagem efectiva.

### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

#### **Prémio de milha**

Sempre que as unidades autónomas de dragagem e ou embarcações auxiliares tenham de navegar fora da barra, entre dois pontos do continente ou ilhas adjacentes, os tripulantes respectivos terão direito a um abono de 110\$ por cada milha navegada naquelas condições.

### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de turno**

Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno, no montante de 25 % da remuneração base mensal e enquanto se mantiverem neste regime.

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores da DRAGAPOR, S. A., têm direito a receber pelo Natal, e a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração base mensal que então vencerem, acrescido das diuturnidades e do subsídio de isenção de horário de trabalho quando exista.

2 — No ano de admissão e no de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado; igual regime será aplicado sempre que ocorra a suspensão por impedimento prolongado.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, deslocações e transferências

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado mas toda a área de exploração ou localidade a ele ligada por necessidades de serviço.

2 — Para os trabalhadores marítimos considera-se local habitual de trabalho a área do porto mais próximo da sua residência.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deslocações

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

2 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa terão direito a uma ajuda de custo diária de acordo com o regime aplicável dos funcionários públicos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — A empresa só pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de imperiosa necessidade de serviço, bem como de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento previsto na parte final do número anterior, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, com direito a indemnização, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

3 — A empresa suportará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Não se considera como transferência a deslocação de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade, nem as deslocações em serviço.

## CAPÍTULO VII

### Duração de trabalho, condições de prestação de trabalho e trabalho suplementar

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

1 — O período normal de trabalho não será superior, nos termos legais aplicáveis, a nove horas por dia e quarenta e cinco horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já estabelecidos na empresa e em vigor à data da publicação deste AE.

2 — Para os trabalhadores administrativos o período normal de trabalho será de oito horas por dia e quarenta horas por semana.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Afixação dos horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho, elaborado pela DRAGAPOR, S. A., em conformidade com o estabelecido neste AE.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas as horas de início e termo do trabalho e os intervalos de descanso semanal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento da DRAGAPOR, S. A., os trabalhadores que exerçam cargos de chefia, de confiança, de fiscalização e de elevada especialização técnica.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador e, se necessário, dos documentos comprovativos dos factos alegados.

3 — As isenções de horário de trabalho são válidas por um ano, podendo ser renovadas por igual período.

4 — A empresa deverá atribuir aos trabalhadores isentos um subsídio equivalente a 25% da sua retribuição mínima.

5 — O subsídio previsto no número anterior não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Transmissão de ordens

1 — As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação; na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito.

2 — As ordens para o prolongamento do serviço extraordinário terão de ser obrigatoriamente comunicadas ao mestre da embarcação, impreterivelmente, até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar deverá ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis, em casos de força maior, para garantir a segurança de pessoas e bens ou quando esteja na iminência de prejuízos graves.

3 — O trabalhador poderá solicitar a dispensa de prestar trabalho suplementar, quando, por razões atendíveis devidamente fundamentadas, expressamente o requeira ao seu superior hierárquico, sempre com a necessária antecedência que permita a eventual substituição, salvo em caso de força maior, em que comunicará logo que possível.

4 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis imediatos ao da prestação.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Cálculo do valor hora

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da remuneração base mensal mais diuturnidade e *n* o período normal de trabalho semanal.

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho nocturno

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste AE, o trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50% sobre a remuneração base.

## Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo correspondente a 50% sobre o valor hora da remuneração base semanal.

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado

1 — O trabalho suplementar prestado no período de descanso semanal, complementar ou feriado, será acrescido de 125% sobre o valor hora da remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este AE não poderão recusar-se a prestar trabalho extraordinário em dia de descanso semanal ou feriado, salvo invocando causas de força maior ou motivos atendíveis devidamente fundamentados.

## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Prémio de fim-de-semana

Os trabalhadores da empresa que prestarem trabalho durante os dias de descanso semanal, complementar e dias feriados têm direito a um prémio no montante de 1990\$ por dia de trabalho prestado.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

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

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão de prestação de trabalho

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a 30 dias de férias e igual montante de subsídio de férias.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — No ano da admissão os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverá completar até 31 de Dezembro, na razão de dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado; tem ainda direito à retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse mesmo ano e a um subsídio na mesma proporção.

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

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Escolha, marcação e gozo de férias

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

2 — Na falta de acordo, a DRAGAPOR fixará a época de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana e na respectiva contagem serão incluídos os dias de descanso semanal e feriados que neles tiverem lugar.

5 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo nos casos permitidos por lei.

6 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Interrupção por doença

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

2 — Para efeitos da parte do número anterior, os dias de férias que excedam o número dos dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos Serviços Médico-Sociais ou da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo médico, indicado pela DRAGAPOR.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Violão do direito a férias

1 — No caso de a DRAGAPOR obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Março do ano civil subsequente.

2 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, sob pena de responsabilidade disciplinar.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- b) As faltas dadas por altura do casamento até 11 dias consecutivos, exceptuando os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

- 1) Até cinco dias consecutivos — por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pai, mãe, filho, adoptado, sogro, genro, nora, padrasto, madrasta e enteado);
- 2) Até dois dias consecutivos — por falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau de linha colateral ou ainda por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais e necessidade de prestação de assistência inadiável à família, nos termos do regime jurídico de protecção à maternidade e paternidade;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites e critérios legais;
- f) Motivados pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial devidamente comprovado.

2 — Na situação de doença a DRAGAPOR, S. A., adiantará o valor da remuneração a que o trabalhador teria direito, até 30 dias por ano e até cinco sextos dessa remuneração quando ultrapasse este período.

3 — Na situação de acidente de trabalho a DRAGAPOR, S. A., adiantará o valor da remuneração a que o trabalhador teria direito.

4 — O trabalhador entregará à empresa, no prazo de cinco dias úteis, o valor dos subsídios recebidos pela Segurança Social ou seguradora e até ao montante que lhe foi adiantado, bem como cópia dos recibos de pagamento destes subsídios.

5 — A DRAGAPOR, S. A., poderá proceder ao controlo das situações de baixa ou de acidente através

da realização de exame médico específico ao trabalhador em causa, cujos custos serão suportados pela empresa.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência de cinco dias; quando imprevisíveis, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2 — A DRAGAPOR pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3 — O não cumprimento das obrigações impostas nos n.<sup>os</sup> 1 e 2 torna as faltas injustificadas, o mesmo acontecendo quando se prove a falsidade da justificação apresentada pelo trabalhador.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontada para os efeitos de antiguidade do trabalhador.

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3 — In corre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que falte injustificadamente três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Além dos feriados previstos no número anterior, observar-se-á ainda o feriado municipal da sede da empresa (13 de Junho) e, quanto à terça-feira de Carnaval, aplicar-se-á o regime previsto para os funcionários públicos.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A DRAGAPOR, S. A., pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem vencimento, até seis meses renováveis.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela DRAGAPOR contar-se-á para todos os efeitos derivados da antiguidade, excepto quanto a promoções obrigatórias.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão dos mapas de quotização sindical.

5 — O período de licença sem retribuição determina a perda de 2,5 dias de férias, subsídio de férias e de Natal por cada mês completo de licença.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o 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 se pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência e das disposições deste AE.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com categoria e regalias de que era titular.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa para retomar o serviço no prazo de dois dias, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, e dentro dos três dias, no caso de cumprimento e serviço militar obrigatório.

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

6 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a suspensão não impede a caducidade no termo do prazo.

7 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados do quadro de pessoal.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Serviço militar obrigatório

Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão comunicar à DRAGAPOR a data da incorporação logo que dela tenham conhecimento, devendo, caso seja possível, gozar as férias vencidas antes da incorporação; caso contrário, ser-lhe-ão pagas, bem como o respectivo subsídio de férias, antes da incorporação.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Modos de cessão do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela DRAGAPOR com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Cessão do contrato por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada um com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas deste AE.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos, ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — É proibido à DRAGAPOR, S.A., efectuar despedimentos sem justa causa.

2 — O exercício, pela empresa, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está sempre condicionado à realização de processo disciplinar nos termos da lei aplicável.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à DRAGAPOR, S. A., a prova de existência de justa causa invocada.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa da DRAGAPOR

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Nulidade do despedimento

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização nos termos legais, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — A existência de justa causa de despedimento ou adequação da sanção ao comportamento serão sempre apreciadas tendo em conta, nomeadamente, o carácter das relações entre o trabalhador e a DRAGAPOR ou os superiores hierárquicos ou outros trabalhadores da empresa.

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Rescisão do contrato por parte do trabalhador

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

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

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

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador

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

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

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador direito à indemnização legal.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Garantias do trabalhador que rescinde o contrato

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicado no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a DRAGAPOR da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante de rescisão.

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Indemnização

Quanto ao regime jurídico de indemnização devida por despedimento sem justa causa ou no caso do despedimento colectivo aplica-se o disposto na lei, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 64-A/89.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais, disposições finais e transitórias

## Cláusula 81.<sup>a</sup>

### Direitos especiais das mulheres

1 — Sem prejuízo dos referidos noutras cláusulas deste AE, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Faltar até 90 dias consecutivos por altura do parto, sem redução de retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para a aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas a conceder à trabalhadora será de 30 dias.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Regime jurídico do trabalhador-estudante

A DRAGAPOR dará cumprimento ao regime jurídico do trabalhador-estudante legalmente estabelecido.

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Antiguidade na empresa

Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se a partir do início do mês do ingresso do trabalhador na DRAGAPOR, salvo para os trabalhadores oriundos da função pública, cuja antiguidade integrará o tempo de serviço prestado à DGP, GPL ou outros serviços públicos.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho em consequência da morte do trabalhador, o direito à retribuição de férias e respectivo subsídio de Natal, quando for devido, integra-se no objecto da sucessão.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Serviços moderados e reconversão do trabalhador

1 — A DRAGAPOR, S. A., colocará em regime de serviços moderados os trabalhadores em relação aos quais os serviços de medicina do trabalho declarem que os mesmos não podem exercer as tarefas da sua categoria profissional por incapacidade física motivada por acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — Quando a incapacidade parcial for permanente, a DRAGAPOR procurará reconverter o trabalhador, colocando-o em tarefas compatíveis com a sua diminuição física e de acordo com as suas aptidões.

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Efeitos da colocação em serviços moderados e de reconversão

1 — O trabalhador colocado em regime de serviços moderados ou reconvertido nos termos da cláusula anterior manterá sempre como remuneração mínima o vencimento da categoria que tinha à data da colocação em regime de serviços moderados ou de reconversão.

2 — Os trabalhadores com incapacidade parcial permanente aos quais vier a ser aplicado o disposto na cláusula anterior serão enquadrados na categoria inicial da nova carreira profissional se possuírem as habilitações apropriadas.

## Cláusula 87.<sup>a</sup>

### Créditos resultantes do contrato

Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho, da violação ou cessação, quer pertencentes à DRAGAPOR, S. A., quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Reclassificação

1 — A reclassificação dos trabalhadores por força da entrada em vigor deste AE é feita pela DRAGAPOR, no prazo de 90 dias, de acordo com as funções predominantemente exercidas por cada um.

2 — O anexo I estabelece as funções que caracterizam as categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE.

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

### Manutenção das regalias adquiridas

Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores accordadas anteriormente a nível de empresa entre a DRAGAPOR, S. A., e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Disposição final

Faz parte integrante deste acordo de empresa toda a legislação em vigor, mais favorável ao trabalhador, que se aplique especial e imperativamente aos trabalhadores inscritos marítimos.

## ANEXO I

### Definição de funções e níveis de remuneração

*Assessor do conselho de administração* (nível 1). — É o trabalhador que coadjuva o conselho de administração em acções de controlo interno, especificamente identificadas, podendo também representar a empresa externamente quando para o efeito seja devidamente credenciado.

*Director* (nível 1). — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades dos serviços da empresa de cuja direcção é titular. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da sua área de responsabilidade, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e os regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação das políticas sectoriais da empresa.

*Chefe de produção* (níveis 2, 3 e 4). — É o trabalhador a quem cabe: orientação e coordenação dos trabalhos do trem de dragagem local, de forma a aproveitar o melhor possível a capacidade de cada uma das unidades; distribuição do pessoal pelas diversas unidades de produção locais, de forma a aproveitá-lo eficiente e completamente, dando imediato conhecimento das alterações, através do boletim do movimento do pessoal S-11, ou Serviço de Pessoal; contactos diversos, nomeadamente autoridades marítimas e portuárias e empresas para as quais se esteja a trabalhar, no sentido de resolução rápida dos problemas que surjam e que originem tempos mortos do trem de dragagem; controlo das necessidades de sobresselentes, combustíveis, óleos lubrificantes, aguada, aprestamento do convés, botijas de gás, material de consumo corrente e outros, do trem de dragagem local e sua requisição atempada à Direcção de Produção; comunicação telefónica e ou por escrito, à Direcção Técnica, das avarias que surjam nas unidades, logo seguida do conhecimento à Direcção de Produção; verificação e controlo dos cartões de ponto do pessoal que lhe está adstrito; orientação e controlo do trabalho extraordinário a executar por cada uma das unidades do trem de dragagem; verificação e visto das notas de trabalho diário, ou de qualquer outra documentação, elaborada pelos responsáveis das unidades, e sua remessa à sede de acordo com as instruções em vigor; fiscalização da escala de vigias; avaliação das necessidades de trabalhos no exterior e sua imediata comunicação ao conselho de administração, através da Direcção de Produção; participação na elaboração dos orçamentos para a execução desses trabalhos em consonância com a Direcção de Produção; utilização do fundo fixo, que lhe for atribuído, em aquisições e trabalhos urgentes de pequeno vulto; controlo disciplinar de todo o pessoal em serviço no trem de dragagem local, elaborando relatório, em caso de infracção, para a Direcção de Produção e Serviço de Pessoal; fiscalização das condições sanitárias e higiénicas das unidades de produção; comunicação directa imediata, ao Serviço de Pessoal, dos acidentes de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas, logo seguida de conhecimento à Direcção de Produção.

*Chefe de serviços* (nível 2). — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de

equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções.

*Comandante de draga* (nível 2). — É o trabalhador que, possuindo a carta de capitão da marinha mercante, é o responsável pelo comando e chefia das dragas de sucção e arrasto, competindo-lhe idênticas funções desempenhadas pelos mestres.

*Técnico especialista* (nível 2). — É o trabalhador que, possuindo uma formação de nível superior, adquiriu superior experiência e qualificação na sua área de actividade e elevada especialização em determinadas áreas de conhecimentos. Executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Nomeadamente pode fazer recomendações, elaborar pareceres, estudos e análises; participar em equipas de estudo e desenvolvimento da actividade empresarial sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas especializadas; resolver problemas complexos apresentando soluções originais.

*Técnico* (níveis 3, 4 e 5). — É o trabalhador que, possuindo normalmente uma formação de nível superior, organiza e planifica, a partir de objectivos definidos superiormente, meios técnicos de actuação numa área especializada. Pode colaborar na definição de política da empresa ou exercer funções de carácter consultivo na organização da mesma, bem como coordenar o trabalho de profissionais de qualificação inferior.

*Chefe de oficina* (nível 4). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena, com a colaboração de um ou mais encarregados, todos os trabalhos da oficina. A ele também compete a responsabilidade disciplinar do pessoal sob as suas ordens, bem como velar pelas condições de higiene, segurança do trabalho e das instalações.

*Chefe de secção* (nível 5). — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Mestre dragador* (níveis 4, 5 e 6). — É o trabalhador a quem cabe: orientar e coordenar os trabalhos do trem de dragagens local, de forma a aproveitar o melhor possível a capacidade de uma das unidades; a distribuição do pessoal pelas diversas unidades de produção locais, de forma a aproveitá-lo eficiente e completamente, dando imediato conhecimento das alterações, através do boletim de movimento de pessoal, ao Serviço de Pessoal; na ausência do chefe de produção assume as tarefas a este cometidas, designadamente contactos, nomeadamente autoridades marítimas e portuárias e empresas para as quais se esteja a trabalhar, no sentido de resolução rápida dos problemas que surjam e que originem tempos mortos do trem de dragagem; controlar as necessidades sobresselentes, combustíveis, óleos lubrificantes, aguada, aprestamento do convés, botijas de gás, material de consumo corrente e outros, do trem de dragagem local e sua requisição atempada à Direcção de Produção; comunicar telefonicamente e por escrito, à Direcção Técnica, as avarias que surjam nas unidades, logo seguido do conhecimento à Direcção de Produção; verificar e controlar os cartões de ponto do pessoal que lhe está adstrito; orientar e controlar o trabalho extraordinário a executar por cada uma das unidades do trem de dragagem; ve-

rificar e pôr o visto nas notas de trabalho diário, ou de qualquer outra documentação, elaborada pelos responsáveis das unidades, e a sua remessa à sede no dia imediato àquele a que disserem respeito; fiscalizar a escala dos vigias; controlo disciplinar de todo o pessoal em serviço no trem de dragagem local, elaborando relatório, em caso de infracção, para a Direcção de Produção e Serviço de Pessoal; fiscalizar as condições sanitárias e higiénicas das unidades de produção.

*Encarregado de armazém* (nível 6). — Organiza, coordena e controla as actividades de um armazém com vista ao seu adequado funcionamento e à conservação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém e dirige os fiéis e os restantes profissionais de armazém de forma a dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos, a manter actualizados os registos de existências e a verificar e a dar entrada aos materiais e mercadorias recebidas; assegura a manutenção dos níveis de stocks, fazendo as encomendas necessárias à arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável. Pode organizar, coordenar e controlar as actividades de vários armazéns, o que implica uma maior responsabilidade, e ser designado, em conformidade, como encarregado geral de armazém.

*Caldeireiro* (níveis 8, 9 e 11). — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, informa e desempenha balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

*Fiel de armazém* (nível 8). — É o trabalhador que nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

*Ajudante de fiel de armazém* (nível 11). — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

*Telefonista* (nível 11). — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior, responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Contínuo* (nível 12). — É o trabalhador que executa diversos serviços auxiliares e de apoio, tais como: anunciar, acompanhar e informar os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Mestre TL* (níveis 6 e 7). — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente:

- a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;
- b) Manter a disciplina e obediência a bordo;
- c) Zelar pela conservação da embarcação;
- d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;
- e) Velar pela interna obediência aos regulamentos internos da entidade patronal, elaborados den-

- tro dos limites e do espírito da lei e desta convenção;
- f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;
  - g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;
  - h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;
  - i) Informar a entidade patronal, com presteza e por meio de relatório escrito, do modo como decorrem os serviços efectuados, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

*Motorista de 1.ª* (nível 6). — É o trabalhador a quem compete a responsabilidade da condução, pequenas reparações e manutenção das instalações de máquinas marítimas de combustão interna até à potência de 600 CVE.

*Motorista de 2.ª* (nível 7). — É o trabalhador a quem compete a responsabilidade da condução, pequenas reparações e manutenção das instalações de máquinas marítimas de combustão interna até à potência de 400 CVE.

*Motorista de ligeiros* (nível 11). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar, sem funções de execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga; verifica diariamente os níveis de óleo, da água e do combustível.

*Guarda* (nível 13). — É o trabalhador encarregado de assegurar a defesa e vigilância de edifícios, instalações ou outros locais para protecção contra incêndios e roubos; controla as entradas e saídas.

*Servente de limpeza* (nível 14). — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza e arrumação das instalações.

*Aprendiz* (nível 15). — É o trabalhador, menor de 16 anos, que se inicia na profissão oficial sob orientação permanente dos profissionais hierarquicamente superiores dentro da mesma profissão e os coadjuva nos seus trabalhos.

*Operário não especializado* (nível 13). — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho. Assiste os trabalhadores especializados, sob orientação destes, em tarefas específicas da sua área de actividade.

*Técnico auxiliar* (níveis 7, 8 e 10). — É o trabalhador que colabora de forma parcelar e bem definida com os técnicos e quadros em actividades de estudos, projectos, organização e ou formação, desempenhando funções cujo exercício exige conhecimentos especializados de base.

*Operário principal* (nível 7). — É o trabalhador que, tendo uma profissão específica, abrange outras tarefas, decorrentes dos seus conhecimentos.

*Marinheiro de 1.ª TL* (nível 9). — É o trabalhador a quem compete auxiliar o mestre em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação onde preste serviço.

*Marinheiro de 2.ª TL* (nível 11). — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.ª em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Contramestre* (nível 9). — É o trabalhador a quem compete auxiliar o mestre em todas as suas tarefas e substituí-lo no seu impedimento.

*Ajudante de operador de máquinas escavadoras flutuantes* (nível 10). — É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas escavadoras flutuantes e o substitui em caso de impedimento.

*Operador de máquinas escavadoras flutuantes* (nível 8). — É o trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e os seus componentes com a finalidade de extraer, elevar, transportar e depositar areias, rochas, lodos; providencia na montagem, substituição e conservação dos cabos do aparelho de carga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

*Ajudante de motorista marítimo* (nível 9). — É o trabalhador a quem compete auxiliar os oficiais marinistas ou os motoristas na condução e reparação das máquinas, cuidar da limpeza do material e executar a bordo os trabalhos inerentes ao serviço de máquinas que lhes forem determinados pelos seus chefes directos.

*Cozinheiro* (nível 10). — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das refeições; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amassa o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar, empratá-los e guarnece-los; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Motorista de pesados* (nível 10). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe ainda zelar, sem funções de execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga; verifica o nível de óleo, da água e do combustível.

*Serralheiro mecânico* (níveis 6, 8, 9 e 11). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador* (níveis 6, 8, 9 e 11). — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxí-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semi-automáticas procedem à soldadura e ou enchimentos.

*Torneiro* (níveis 6, 8, 9 e 11). — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Forjador* (níveis 8, 9 e 11). — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ferramentas ou separando peças. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

*Electricista marítimo* (nível 7). — É o trabalhador a quem compete, sob as ordens dos chefes de máquinas, tratar da manutenção e reparação do material eléctrico, executando a bordo os serviços próprios da sua profissão.

*Electricista* (níveis 8 e 9). — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guiia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas que interpreta.

*Ferramenteiro* (níveis 9 e 11). — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação de simples reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

*Apontador* (nível 11). — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção/conservação, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

*Escriturário principal* (nível 6). — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a assuntos de pessoal, de legislação ou afins, apuramentos e cálculos contabilísticos complexos e tarefas de relação com clientes ou fornecedores que obriguem a tomadas de decisão correntes. Substitui o chefe de secção no impedimento deste.

*Escriturário* (níveis 8, 9 e 11). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do sector onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de

contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; efectua registo de pessoal; ordena e arquiva documentos diversos, recibos, cartas e outros; elabora dados estatísticos. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Secretária* (nível 7). — É a trabalhadora que se ocupa do secretariado específico do conselho de administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: lançar no livro correspondente as actas das reuniões ordinárias do conselho de administração; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela marcação das reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Encarregado* (nível 7). — É o trabalhador que dirige, controla, coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

*Caixa* (nível 8). — É o trabalhador que tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

## ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Vencimento
1 .....	125 600\$00
2 .....	110 050\$00
3 .....	97 800\$00
4 .....	86 350\$00
5 .....	74 900\$00
6 .....	65 800\$00
7 .....	63 200\$00
8 .....	56 600\$00
9 .....	54 150\$00
10 .....	50 000\$00
11 .....	45 050\$00
12 .....	43 250\$00
13 .....	41 700\$00
14 .....	40 900\$00
15 .....	40 100\$00

## ANEXO III

Categoria profissional

Níveis	Categoria profissional
1.....	Assessor do conselho de administração.
1.....	Diretor.
2.....	Chefe de produção.
2.....	Chefe de serviços.
2.....	Comandante de draga.
2.....	Técnico especialista.
3.....	Chefe de produção de 2.º
3.....	Técnico de 1.º
4.....	Chefe de departamento.
4.....	Técnico de 2.º
4.....	Chefe de oficina.
4.....	Chefe de produção de 3.º
5.....	Técnico de 3.º
5.....	Chefe de secção.
5.....	Mestre dragador de 1.º

Níveis	Categoria profissional	Níveis	Categoria profissional
5.....	Encarregado geral.	10.....	Cozinheiro.
6.....	Mestre dragador de 2. <sup>a</sup>	10.....	Motorista de pesados.
6.....	Encarregado de armazém.	11.....	Caldeireiro de 3. <sup>a</sup>
6.....	Mestre de 1. <sup>a</sup> TL.	11.....	Ajudante de fiel de armazém.
6.....	Motorista de 1. <sup>a</sup>	11.....	Telefonista.
6.....	Serralheiro mecânico principal.	11.....	Motorista de ligeiros.
6.....	Soldador principal.	11.....	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> TL.
6.....	Torneiro.	11.....	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>
6.....	Escriturário principal.	11.....	Soldador de 3. <sup>a</sup>
6.....	Electricista principal.	11.....	Torneiro de 3. <sup>a</sup>
7.....	Mestre de 2. <sup>a</sup> TL.	11.....	Forjador de 3. <sup>a</sup>
7.....	Motorista de 2. <sup>a</sup>	11.....	Ferramenteiro de 2. <sup>a</sup>
7.....	Técnico auxiliar de 1. <sup>a</sup>	11.....	Apontador.
7.....	Operário principal.	11.....	Escriturário de 3. <sup>a</sup>
7.....	Electricista marítimo de 1. <sup>a</sup>	12.....	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano.
7.....	Secretária.	12.....	Continuo.
7.....	Encarregado.	13.....	Guarda.
7.....	Chefe de equipa.	13.....	Operário não especializado.
8.....	Caldeireiro de 1. <sup>a</sup>	13.....	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano.
8.....	Fiel de armazém.	14.....	Servente de limpeza.
8.....	Técnico auxiliar de 2. <sup>a</sup>	14.....	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano.
8.....	Operador de máquinas escavadoras flutuantes.	15.....	Aprendiz paquete.
8.....	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>		
8.....	Soldador de 1. <sup>a</sup>		
8.....	Torneiro de 1. <sup>a</sup>		
8.....	Forjador de 1. <sup>a</sup>		
8.....	Electricista de 1. <sup>a</sup>		
8.....	Escriturário de 1. <sup>a</sup>		
8.....	Caixa.		
9.....	Caldeireiro de 2. <sup>a</sup>		
9.....	Marinheiro de 1. <sup>a</sup> TL.		
9.....	Contramestre.		
9.....	Ajudante de motorista marítimo.		
9.....	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>		
9.....	Soldador de 2. <sup>a</sup>		
9.....	Torneiro de 2. <sup>a</sup>		
9.....	Forjador de 2. <sup>a</sup>		
9.....	Electricista de 2. <sup>a</sup>		
9.....	Ferramenteiro.		
9.....	Escriturário de 2. <sup>a</sup>		
10.....	Técnico auxiliar de 3. <sup>a</sup>		
10.....	Ajudante de operador de máquinas escavadoras flutuantes.		

Lisboa, 11 de Março de 1991.

Pela DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Máquinas da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Abril de 1991.

Depositado em 15 de Abril de 1991, a fl. 54 do livro n.º 6, com o n.º 147/91, nos termos do artigo 24.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras

Revisão do AE/VIAMAR, celebrado entre o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e a Empresa VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L.<sup>da</sup>, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, e última revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pécuniária, produz efei-

tos a partir de 1 de Janeiro de 1991 e terá a duração de 12 meses.

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

8 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos de serviço, a uma diutur-

nidade de 1200\$ por mês, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo será de 40 horas semanais.

2 — (Sem alteração.)

3 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 500\$ por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração) .....	90 000\$00
Mestre do tráfego local .....	70 000\$00
Marinheiro do tráfego local .....	65 000\$00
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local .....	60 000\$00

Lisboa, 1 de Março de 1991.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L.º:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Abril de 1991.

Depositado em 15 de Abril de 1991, a fl. 53 do livro n.º 6, com o n.º 144/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.º, e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras

Revisão do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos signatários e a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.º, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1985, e última revisão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 9 de Abril de 1990.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — (Igual.)

2 — (Igual.)

3 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 1991.

4 — (Igual.)

5 — (Igual.)

6 — (Igual.)

7 — (Igual.)

8 — (Igual.)

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria, a uma diuturnidade de 1500\$ por mês, até ao limite de duas diuturnidades.

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo será de 44 horas semanais, distribuídas por seis dias consecutivos.

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio men-

sal no valor de 1600\$, que fará parte da sua retribuição.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 510\$ por cada período diário completo de trabalho prestado.

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

ANEXO II

Tabela salarial

01 — Encarregado geral de exploração...	90 600\$00
1 — Fiscal .....	61 800\$00
2 — Mestre do tráfego local.....	61 800\$00
3 — Marinheiro do tráfego local.....	60 500\$00
4 — Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local .....	55 750\$00
5 — Maquinista prático de 1.ª classe..	61 800\$00

6 — Maquinista prático de 2.ª classe..	60 950\$00
7 — Maquinista prático de 3.ª classe..	60 500\$00
8 — Bilheteiro.....	60 500\$00
9 — Revisor .....	56 300\$00
10 — Ajudante de maquinista .....	55 950\$00

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1991.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Máquinas da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Abril de 1991.

Depositado em 15 de Abril de 1991, a fl. 54 do livro n.º 6, com o n.º 146/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.