

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 21

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho  
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 12,43

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 21	P. 1163-1310	8-JUNHO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1165
Organizações do trabalho .....	1288
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global .....	1165
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global .....	1188
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1208
— CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1228
— CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	1284
— AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras — Texto consolidado — Rectificação .....	1288

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul — Rectificação .....	1288
---	------

## II — Corpos gerentes:

- SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins ..... 1289
- Sind. dos Trabalhadores das Salas de Jogos — STSJ ..... 1289

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

- CIP — Confederação da Ind. Portuguesa — Alteração ..... 1290

### II — Corpos gerentes:

...

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- BENTELER — Ind. de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> ..... 1297

### II — Identificação:

- STET — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A. .... 1308
- SOTEIS — Sociedade Internacional de Turismo, S. A. .... 1309



### 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

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente CCT aplica-se, no distrito de Santarém, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 11, de 22 de Março de 1989, 14, de 16 de Abril de 1990, 48, de 29 de Dezembro de 1991, 5, de 8 de Fevereiro de 1993, 9, de 8 de Março de 1994, 16, de 29 de Abril de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 20, de 29 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 2001, 16, de 29 de Abril de 2002, e 21, de 8 de Junho de 2003, obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem

fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 1400 e de 320, respectivamente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte pecuniária, deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previsto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do cláusulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Forma e modalidades do contrato

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos a prazo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT, salvo os das profissões de apoio, poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a prazo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face a acréscimos pontuais de trabalho:

- a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo

a qualidade de permanente e a antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual. Entende-se por trabalho consecutivo, para este efeito, o trabalho decorrente durante oito meses, com o máximo de 30 faltas por doença ou 10 faltas por iniciativa do trabalhador;

- b) Para os efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores já contratados com carácter eventual à data da entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão.

3 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para a execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

4 — Os contratados a prazo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzidos o articulado dessa legislação.

5 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

## CAPÍTULO III

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2 — O empregador só pode admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que na empresa não existam trabalhadores aptos e habilitados para o exercício das respectivas funções.

3 — Para os efeitos do número anterior, o empregador deverá dar prévio conhecimento das vagas a preencher aos trabalhadores dos seus quadros, seguindo-se-lhes em preferência os trabalhadores contratados a prazo, sazonais e eventuais.

4 — Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurará o empregador dar preferência à sua admissão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do CCT, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegações de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

3 — Entende-se que exista renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha no empregador onde prestava serviço anteriormente e com o qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta, desde que aquelas condições fossem conhecidas do novo empregador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nessas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou caso não lhe seja dado aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções em conformidade com as categorias constantes do anexo III.

2 — Sempre que perante a dispersão de funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessário, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinam este CCT e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e correspondente enquadramento profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano os mapas de quadro de pessoal, devidamente preenchidos, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia aos serviços do Ministério do Trabalho da sede ou domicílio do empregador;

- b) Uma cópia ao sindicato ou sindicatos que representem os trabalhadores;
- c) Uma cópia à associação ou associações que representem as entidades patronais.

2 — A restante matéria será regulada pela legislação aplicável.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoções e acesso

Sem prejuízo do disposto no anexo IV «Condições específicas», constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar aos trabalhadores que solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup>;
- i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- j) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos da lei geral;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir este CCT e a legislação de trabalho em geral;

- b) Executar, de harmonia com a categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Respeitar e usar de urbanidade para a entidade patronal ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;
- d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhe estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene e segurança no trabalho;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalham;
- h) Ser pontuais e assíduos;
- i) Autorizar a entidade patronal a efectuar descontos no seu salário respeitantes a impostos obrigatórios, desde que estes estejam calculados de acordo com a respectiva legislação fiscal e a sua cobrança e pagamento sejam por lei da responsabilidade das entidades patronais;
- j) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- k) Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical ou delegado ou ser membro de comissão de trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral ou neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste CCT;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínima;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;

- j) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;
- k) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;
- l) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação geral.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transmissão do terreno ou exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho na cláusula 50.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do terreno ou exploração é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujo contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Colaboração temporária

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de colaboração temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes da do seu empregador, manterá o vínculo laboral perante esta, com todas as consequências, designadamente retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — Esta colaboração terá de ser precedida de acordo prévio entre o empregador e a entidade que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

## **CAPÍTULO V**

### **Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Da actividade sindical nos locais de trabalho**

1 — A actividade sindical rege-se pela lei geral.

2 — A actividade e a organização sindical dos trabalhadores é independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos políticos e outras associações políticas.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa, fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com vinte e quatro horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal.

5 — Todo o dirigente sindical ou seu representante para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Podem ainda proceder a distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação é indicado pelo empregador, de acordo com o delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas, a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e dos membros das comissões de trabalhadores ou corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Reuniões com o empregador**

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com o empregador ou com quem este para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizar-se num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Quotização sindical**

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

## **CAPÍTULO VI**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho — Definição e princípio geral**

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.

2 — Entende-se por horário a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3 — Os delegados sindicais ou, na sua falta, o respectivo sindicato deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

4 — O parecer dos delegados sindicais ou do sindicato deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da consulta pelo empregador.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que estiverem a ser praticados e dos regimes especiais previstos na cláusula 32.<sup>a</sup>

2 — O período normal de trabalho diário será de oito horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, excepto quando se realizarem trabalhos ao sábado; neste caso, o período de trabalho não poderá exceder as quatro horas, sendo obrigatoriamente realizado até às 12 horas.

3 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado é reduzido ao longo da semana.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

O período de trabalho diário será interrompido para um intervalo para refeição não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar — Princípios gerais**

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

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este CCT.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho extraordinário**

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duzentas e quarenta horas por ano.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março, o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias ou dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação à colheita ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo do empregador e do trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Não prestação de trabalho por razões climatéricas**

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se em virtude das referidas condições climatéricas não houver possibilidade física ou interesse por parte do empregador de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário correspondente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Regimes especiais de prestação de trabalho**

1 — Os trabalhadores que exercem funções de guardador e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado de exploração agrícola, guarda de propriedades, guarda florestal, caseiro e guarda de portas de água, mediante acordo, por escrito, a efectuar com o respectivo empregador, poderão trabalhar sem obrigação de observar limites do período normal de trabalho diário.

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho diário não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal, o meio dia ou dia de descanso complementar, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

## **CAPÍTULO VII**

### **Retribuição**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente CCT, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

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



#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remunerações de base mínimas mensais

1 — As remunerações de base mínimas mensais são as que constam dos anexos I e II.

2 — Todos os trabalhadores terão direito a um aumento salarial, em euros, igual ao acordado para o respectivo grau da tabela salarial.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Dedução no montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

- a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) O valor do alojamento prestado pelo empregador, devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não poderão ultrapassar, respectivamente:

- a) Por habitação, até € 10 por mês;
- b) Por horta, até € 0,80 o metro quadrado por ano;
- c) Por água doméstica, até € 1,50 por mês;
- d) Por electricidade, obrigatoriedade de contador individual em cada habitação, sendo o montante gasto pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância no interesse do empregador, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição por hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado nos n.ºs 1 e 2, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado com vencimento em 15 de Dezembro do respectivo ano ou na data da cessação do contrato, se ocorrer antes de 15 de Dezembro.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) 50 % da retribuição normal, na primeira hora, em cada dia;
- b) 75 % da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia;
- c) 100 % da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio de descanso complementar

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito a uma remuneração mínima especial no valor de 20 % sobre a remuneração mensal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a respectiva categoria, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição cor-

responde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a prazo aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre o empregador e o trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de capatazaria**

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 24 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de almoço**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de almoço por cada dia de trabalho efectivamente prestado no valor de € 1,28.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores em categoria profissional sem acesso obrigatório têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7,20, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O tempo de contagem para a atribuição da primeira diuturnidade inicia-se em 1 de Janeiro de 1989, sendo o tempo de contagem das diuturnidades de cinco em cinco anos.

## CAPÍTULO VIII

### **Local de trabalho, deslocações e transportes**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Transporte para o local de trabalho**

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores, quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empregadores e trabalhadores.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Conceito de transferência de local de trabalho**

Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Transferência a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores têm direito de ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos aos empregadores.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Transferência definitiva por necessidade de serviço**

1 — O empregador que por sua conveniência transferir o trabalhador para outro local de trabalho é obrigado a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, o empregador fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O empregador só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios na transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de ordenado por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Deslocação em serviço — Princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer o empregador que a retribuição de trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e a pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço do empregador, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24% e 12% do preço da gasolina super que vigorar, conforme se trate de veículo automóvel ou de qualquer outro veículo.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de dia, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 7,50 para o almoço, jantar ou ceia e até ao valor de € 2,50 para o pequeno-almoço.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação, desde que sejam trabalhadores permanentes.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos serviços de segurança social, ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelo empregador, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam aos serviços de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer terá direito a regressar imediatamente a casa, a custas do empregador.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível o empregador, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, o empregador pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — O empregador exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador em quem para o efeito expressamente delegar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente CCT.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

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

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) ao número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia o empregador.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais de aplicação de sanções abusivas

1 — Se o empregador aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula 79.<sup>a</sup>, indemnizara o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 89.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador pela sua reintegração nos termos da cláusula 88.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se o empregador aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados ao dobro;

- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Ao processo disciplinar é aplicado o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CAPÍTULO X

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo do período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — Para efeito de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feria-

dos, não podendo as férias ter início em dias de descanso semanal do trabalhador.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo**

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço ou fracção proporcional, a gozar no período final antes da data da cessação do contrato ou no período marcado nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>

2 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular

férias seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Esta acumulação terá de ser comunicada com a devida antecedência.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador, devendo sempre o seu início coincidir com o 1.º dia útil da semana.

2 — Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, avisando o trabalhador da data do início das mesmas com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — No caso da alínea anterior, no ano seguinte caberá ao trabalhador a indicação da data pretendida para as suas férias, não as podendo, porém, gozar nos períodos de ponta das culturas básicas da empresa a que pertença.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Alteração de marcação do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pelo empregador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de o empregador obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a prazo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser o domingo.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Garantia de retribuição**

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados obrigatórios sem que o empregador os possa compensar com trabalho extraordinário.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta e estes períodos inferiores têm consequências jurídicas iguais às das faltas previstas na cláusula 87.<sup>a</sup>

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a), pais, filhos, sogros, genros, noras e irmãos, até cinco dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, padrastos, madrasas ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- e) Nascimento de filhos, durante três dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até ao limite fixado na lei;
- g) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- h) Pelo tempo indispensável, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- i) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, devendo a situação de urgência ser provada por documento médico ou equiparado, sem o qual a falta passa a ser injustificada;
- j) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha seguro ou subsídio de previdência res-

pectivo, pois, caso contrário, o trabalhador receberá as prestações pecuniárias que o seguro pague, desde que o mesmo esteja actualizado, ou subsídio de previdência respectivo, nada mais tendo as entidades patronais de repor, seja a que título for;

- k) Idas ao médico, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações, que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa, desde que devidamente justificadas através de documento médico ou equiparado.

2 — Nos casos previstos no número anterior, o empregador poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhe entregues num prazo máximo de cinco dias sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio pecuniário respectivo;
- c) O dia de prestação de provas de exame;
- d) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos, começando o prazo a contar a partir da data do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento.

2 — A justificação destas faltas tem os mesmos trâmites que a justificação prevista no n.º 2 desta cláusula 86.<sup>a</sup>

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 86.<sup>a</sup> e 87.<sup>a</sup> e ainda as faltas, mesmo que justificáveis, que não foram justificadas nos termos do n.º 2 da cláusula 86.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 87.<sup>a</sup>

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 31.<sup>a</sup>

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador

assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente no subsídio de férias.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

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

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar ao serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XI

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Causas da cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Reforma.

2 — É proibido ao empregador promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou a coacção da outra parte.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pelo empregador com justa causa**

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha ou não prazo.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do despedimento.



#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para despedimento por parte do empregador**

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo empregador ou seus representantes hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;
- d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;
- n) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar o empregador a pôr termo ao contrato;
- o) Concorrência com o empregador, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;
- p) Condenação em pena maior transitada em julgado.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Consequências do despedimento nulo**

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos

previstos na cláusula 98.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa**

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa 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 interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Conduta intencional do empregador, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com alguns dos fundamentos das alíneas b), c), d), e), f) e g) da cláusula 97.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o pré-aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de quaisquer créditos do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação de serviços**

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais, sem prejuízo do disposto na lei geral sobre a cessação dos contratos de trabalho por despedimento colectivo.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho, ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade do empregador.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras — Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídas, que podem ser gozados seguidos ou interpolados.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o homem tem direito à licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta do homem e mulher.

3 — A licença referida no número anterior a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pela mãe ou pelo pai.

4 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença, ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em convenção colectiva.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher tem direito:

- a) Sempre que requeira ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, feriados ou descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;
- c) A ser transferida durante a gravidez a seu pedido ou por prescrição médica para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde ou do feto, nomeadamente por razões que impli-

quem grande esforço físico, trepidação ou posições incômodas;

- d) Se as medidas referidas nas alíneas não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos, nos termos legais.

2 — Até 1 ano de idade do(a) filho(a) a mãe tem direito a duas horas diárias retribuídas para amamentação, podendo utilizar a trabalhadora tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

3 — Até 1 ano de idade, tem o pai ou mãe direito a horas diárias retribuídas, no início ou no fim do período de trabalho, para aleitação do(a) filho(a), devendo confirmar por escrito a referida situação.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Proibição do despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — O empregador que despeça qualquer trabalhadora mulher grávida, puérpera ou lactante sem justa causa pagar-lhe-á a título de indemnização o triplo da indemnização a que tenha direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Dispensa

A mulher trabalhadora tem direito a ser dispensada, quando o solicitar, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês retribuídos, aquando dos ciclos fisiológicos; quando a ausência for de dois dias completos, o empregador poderá, facultativamente, remunerar um dia.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores-estudantes o regime jurídico estabelecido na lei geral.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — O empregador deve proporcionar aos menores que se encontrarem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — O empregador deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado ao empregador encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Número de cabeças de gado do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino

O número de cabeças de gado a cargo do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores de estufas

O trabalhador de estufas tem direito a interromper o trabalho para um intervalo ao ar livre estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador, respeitando os usos e costumes.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão paritária e disposições finais

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste CCT, será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para o desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito de voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete a comissão paritária:

- Interpretar o disposto neste CCT;
- Integrar lacunas deste CCT;
- Proceder à criação de novas categorias profissionais, com a respectiva definição de funções;
- Solicitar, a pedido de qualquer das partes nela representadas, a participação do Ministério do Trabalho, nos termos da lei;
- Deliberar sobre o local, o calendário e a convocatória da reunião.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação

do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções a que respeita a decisão da comissão paritária.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

O presente CCT revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente CCT não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

Grau I — € 455 — encarregado geral de exploração ou feitor.

Grau II — € 437:

Adegueiro;  
Arrozeiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Caldeireiro;  
Carvoeiro;  
Caseiro do nível A;  
Encarregado de sector;  
Enxertador;  
Jardineiro;  
Lagareiro ou mestre lagareiro;  
Operador de máquinas industriais;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau III — € 431:

Apanhador de pinhas;  
Fiel de armazém;  
Motosserrista;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Resineiro;  
Tosquiador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau IV — € 386:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;  
Apontador;  
Carregador ou descarregador de sacos;  
Caseiro do nível B;  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
Emetador ou ajuntador;  
Empador ou armador de vinha;

Esgalhador de química;  
Gadanhador;  
Guarda de portas de água;  
Guarda de propriedades ou florestal;  
Podador;  
Praticante de operador de máquinas agrícolas;  
Prático apícola;  
Prático piscícola;  
Tirador de cortiça falca ou bóia;  
Trabalhador de adega;  
Trabalhador de caldeira;  
Trabalhador de estufas;  
Trabalhador de descasque de madeiras;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de valagem;  
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Grau V — € 377:

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino;  
Calibrador de ovos;  
Carreiro ou almocreve;  
Hortelão ou trabalhador hortoflorícola;  
Trabalhador agrícola do nível A;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola.

Grau VI — € 366,50:

Trabalhador agrícola do nível B.

Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 239/2000, de 29 de Abril, conjugada com o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000 e em conformidade com o Decreto n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

### ANEXO II

#### Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio

Grau I — € 553,50 — encarregado de construção civil ou metalúrgico.

Grau II — € 491:

Oficial electricista;  
Oficial metalúrgico de 1.<sup>a</sup>

Grau III — € 439,30:

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista;  
Oficial metalúrgico de 2.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
Pré-oficial electricista;  
Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>

Grau IV — € 389:

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;

Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>

Grau V — € 380,60:

Ajudante de motorista;  
Servente da construção civil.

Grau VI — € 366 — ajudante de electricista.  
Grau VII — € 320,30 — praticante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Grau VIII — € 293,10 — praticante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Grau IX — € 279,10 — aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano.  
Grau X (a) — aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano.  
Grau XI (a) — aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

(a) Conforme legislação para o salário mínimo nacional.

### ANEXO III

#### Categorias profissionais e definição de funções

*Adegueiro.* — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

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

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.* — É o trabalhador que auxilia o tratador ou o ordenhador na alimentação, na limpeza dos animais, nas instalações e na conservação das vedações.

*Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora o cereal para ser debulhado ou, na prensa, a palha para ser prensada.

*Apanhador de pinhas.* — É o trabalhador que procede ao derrube e à apanha de pinhas nos pinhais.

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

*Aprendiz.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico electricista ou da construção civil.

*Arrozeiro.* — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Caldeireiro ou mestre caldeireiro.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e de bagaceira em caldeira que seja parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e à calibragem de ovos.

*Capataz.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado número de trabalhadores agrícolas e executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, dentro da exploração agrícola.

*Carregador e descarregador de sacos.* — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos, usando exclusivamente a força física.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e da limpeza dos respectivos animais e das suas instalações.

*Carvoeiro.* — É o trabalhador que é responsável pela condução e pela execução do fabrico de carvão.

*Caseiro do nível A.* — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, coordenando e executando os respectivos trabalhos.

*Caseiro do nível B.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções do empregador.

*Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pelas suas alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

*Emetrador ou ajustador.* — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames e à colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação do empregador ou de superior hierárquico, dirige actividades em núcleos de serviços. A designação da categoria profissional é complementada de acordo com o sector onde exerce funções (por exemplo, encarregado da construção civil e encarregado metalúrgico).

*Encarregado de exploração ou feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*Esgalhador ou limpador de árvores.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de médio e de grande porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, a higiene e o rejuvenescimento das plantas.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios em instalações, procedendo à pesagem, a arrumações, ao controlo e registo das entradas e saídas de produtos e alfaías.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pelo empregador.

*Guarda de portas de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e o fechar de portas de água.

*Guarda de propriedades ou florestal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância de terrenos agrícolas e florestais, bem como das respectivas culturas.

*Hortelão/trabalhador hortoflorícola/hortofrutícola.* — É o trabalhador que executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortofrutícolas e flores. Prepara, selecciona, calibra e embala ou desembala produtos hortofrutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e à recolha dos produtos hortofrutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

*Lagareiro ou mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos do lagar de azeite durante o período de laboração.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de

veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado e da pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para a apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Motoserrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

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

*Oficial metalúrgico.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas e repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Oficial de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

*Oficial de máquinas industriais.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais escavadoras ou de terraplanagem.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficinas e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e o rejuvenescimento das plantas.

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

*Praticante de operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores e outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem, que não pode ultrapassar dois meses, os quais, para todos os efeitos, são considerados período experimental.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático piscícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros e similares.

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

*Resineiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

*Serrador de serra de fita.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

*Servente da construção civil.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, que trabalha nas obras, ajudando e auxiliando o trabalho do oficial de construção civil.

*Tirador de cortiça amadia e empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia e ao seu empilhamento.

*Tirador de cortiça/amadia ou empilhados.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça de falca.

*Tirador de cortiça de falca.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça de falca.

*Tosquiador.* — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lâ aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

*Trabalhador agrícola do nível A.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, em função da predominância e do carácter de permanência das funções, que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico e são típicos desta categoria.

*Trabalhador agrícola do nível B.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, em função da predominância e do carácter de permanência das funções que não sejam englobáveis nas tarefas típicas dos trabalhadores do nível A e que pelas suas características exigem um menor dispêndio de esforço físico, nomeadamente as inerentes às culturas do tomate, da vinha, da oliveira, de fruteiras, de legumes, de tabacos, de cereais e de outras culturas agrícolas próprias aos trabalhadores desta categoria.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações e carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves e apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que na adega executa todos os trabalhadores indispensáveis ao fabrico, ao envasilhamento e à conservação de bebidas alcoólicas.

*Trabalhador de caldeira.* — É o trabalhador que na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira e vinícola executa as tarefas necessárias à sua feitura, desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcionando apenas na época de campanha.

*Trabalhador cunícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações e carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

*Trabalhador cunícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos e que cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as dos nascimentos das crias.

*Trabalhador de descasque de madeiras.* — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Trabalhador de estufas.* — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Trabalhador de estufa qualificado.* — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamento fitossanitários em plantas ou sementeiras em estufas. Poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas.

*Trabalhador de frutícola.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, de colocação de frutas em embalagens e do seu armazenamento em instalações apropriadas ou frigoríficos, com carácter de permanência e continuidade.

*Trabalhador de lagar.* — É o trabalhador que, durante a campanha de azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a orientação do mestre.

*Trabalhador de valagem.* — É o trabalhador que procede à abertura e à limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

*Trabalhador ordenhador, guardador de gado ou campino.* — É o trabalhador responsável pela guarda, pela alimentação e pelo restante manejo de gado, quer seja em manada, rebanho ou vara quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

#### ANEXO IV

##### Condições específicas

##### Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Idade mínima de admissão — as idades mínimas de admissão são as que se seguem:

18 anos para as categorias profissionais de adegueiro, capataz, caseiro, encarregado de exploração agrícola, encarregado de sector, feitor,

guarda de porta de água, guarda de propriedades ou florestal, motosserrista, operador de máquinas agrícolas e operador de máquinas industriais; 14 anos para as restantes categorias profissionais.

## 2 — Promoções:

2.1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>, não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos de curta ou média duração, com características sazonais, a que correspondem categorias profissionais mais qualificadas, devendo os trabalhadores que sejam incumbidos dessas funções regressar à categoria em que se encontram classificados, após o termo dos trabalhos.

2.2 — Durante o exercício das funções temporárias a que se refere o n.º 1 e correspondente a uma escala de retribuições mais elevada, deve ser dada preferência à categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigido.

2.3 — Os trabalhadores permanentes têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estranhos à empresa para a realização de todos e quaisquer trabalhos que nela seja necessário efectuar.

### Trabalhadores da construção civil

#### 1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes trabalhadores com 16 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante trabalhadores maiores de 16 anos exercendo a profissão de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pelo empregador donde 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 pelo notário.

#### 2 — Estágio e acesso:

2.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes admitidos com menos de 16 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;
- c) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos ascenderão à categoria de ajudante após três períodos de seis meses;
- d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficial após três de oito meses de permanência na categoria;
- f) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial, de electricista ou de montador electricista, com os cur-

sos de electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

#### 3 — Deontologia profissional:

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

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

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

### Trabalhadores metalúrgicos

#### 1 — Aprendizagem:

##### 1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes jovens com 16 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou com estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada;
- c) Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- d) O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

##### 1.2 — Duração da aprendizagem:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 ou 17 anos de idade;
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido imediatamente a praticante, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

##### 1.3 — Antiguidade dos aprendizes:

- a) O tempo de aprendizagem, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;



- b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.4 — Promoção de aprendizes — ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — Praticantes:

2.1 — Admissão:

- a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos;
- b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

2.2 — Duração:

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticantes, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado na categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.<sup>a</sup>

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial, um será obrigatoriamente de 1.<sup>a</sup>

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.<sup>a</sup>, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.<sup>a</sup> que se encontrem ao serviço.

#### **Trabalhadores rodoviários**

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista, só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição, será acompanhado por ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em

dias de descanso semanal ou em feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

- b) Para o registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou em feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que no distrito do local de trabalho represente o trabalhador ou a respectiva profissão.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição, de livretes serão suportados pela empresa.

3 — Intervalos para refeições — o intervalo para refeição referido na cláusula 26.<sup>a</sup> poderá ser alargado até três horas para os trabalhadores rodoviários para o transporte de pessoal e para os trabalhadores de trabalhos agrícolas.

Lisboa, 17 de Maio de 2004.

A direcção da Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

*Luís Fernando de Almeida Velho Bairrão.*  
*Pedro Miguel Grosso.*

A direcção da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*António Nuno Oliveira Serra.*  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

*António Nuno Oliveira Serra, mandatário.*  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.*

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*António Nuno Oliveira Serra, mandatário.*  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.*

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*António Nuno Oliveira Serra, mandatário.*  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

*António Nuno Oliveira Serra, mandatário.*  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 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, Restaurante e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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 Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 15 de Maio de 2004. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro.*

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore, e Similares da Região Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 10 de Maio de 2004. — A Comissão Executiva do Conselho Nacional: *José Alberto Valério Dinis* (coordenador) — *João Fernando Santos Serpa Soares* (secretário).

Depositado em 27 de Maio de 2004, a fl. n.º 58 do livro n.º 10, com o n.º 40/04, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.ª

##### Área

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

##### Cláusula 2.ª

##### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1994, 21, de 8 de Junho de 1997, 20, de 29 de Maio de 1998, 21, de 8 de Junho de 2000, 20, de 29 de Maio de 2002, e 20, de 29 de Maio de 2003, obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — O número de trabalhadores e empresas abrangidas é de 5000 e de 330, respectivamente.

##### Cláusula 3.ª

##### Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

##### Cláusula 4.ª

##### Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor e vigorará pelo período referido na cláusula 5.ª

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e terão de ser revistas anualmente.

3 — Decorrido o prazo de vigência, a convenção renova-se por igual período se não for denunciada.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Denúncia

O presente contrato pode ser denunciado decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, em relação às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Formas e modalidades do contrato

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Modalidade do contrato

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente e a termo certo ou incerto.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Forma de contrato

1 — Todos os contratos de trabalho a celebrar entre os trabalhadores e a entidade patronal devem ser reduzidos a escrito, de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — A responsabilidade pela inexistência do título escrito do contrato é imputável a ambas as partes.

3 — Os factos referentes ao contrato alegados pela parte a quem não é imputável a inexistência do título escrito são considerados como provados.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

1 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a termo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como forma de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preferência de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão, dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional, preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completem sete meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a termo nos termos da lei geral.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- m) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
- n) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
- o) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta que visem os seus interesses laborais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;
- e) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;
- f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;
- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- h) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e a melhoria das condições de trabalho;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhe estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé, devidamente demonstrada;
- j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ele indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança da categoria profissional e com acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os que constam na lei geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Transmissão do terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorrer para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do terreno ou instalações e explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquela outra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 49.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>

2 — O transmitente e o adquirente, por qualquer tipo de exploração agrícola referida no número anterior, são solidariamente responsáveis por todas as quantias devidas aos trabalhadores, incluindo eventuais indemnizações.

3 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Da actividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei geral.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direitos de reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são distribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a entidade patronal**

1 — Os delegados sindicais poderão reunir-se com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

### **CAPÍTULO V**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

A idade mínima de admissão é a presente na lei geral para trabalhadores menores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador permanente**

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

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

3 — Entende-se que há renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de trabalhador para a substituição temporária de outro considera-se sem termo desde que aquele se mantenha ao serviço para além de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, considerando-se que a mesma reveste tal natureza desde o início do contrato.

2 — A categoria ou o escalão profissional e a retribuição não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias ser-lhe-ás dada preferência, salvo nos casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a diversidade de funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Quadros de pessoal, promoções e acessos**

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Quadro de pessoal**

A legislação de quadro de pessoal será regulada pela lei geral vigente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Promoções e acessos**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores, sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem.

## CAPÍTULO VII

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana.

2 — O disposto no número anterior não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais da prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, guardas de propriedade e florestal, guarda de porta de água e ajuda de guardadores de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal e o complementar de descanso, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial, nos seguintes termos:

Valor de 35 % do salário para os tratadores e guardadores de gado e de 20 % para os restantes.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, tendo sempre direito à respectiva pastagem com as seguintes condições mínimas:

Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias e até ao desmame;

Pastagem para seis vacas e uma novilha e as respectivas crias até ao desmame;

7 % das crias das porcas, em caso de afilhador, em cada afilhação.

5 — O polvilhal e percentagens referidos no número anterior constituem as condições mínimas, não podendo a entidade patronal, se aquelas forem superiores, compensar com o excesso qualquer outra remuneração ou exigir pelo mesmo também qualquer pagamento do trabalhador.

6 — A composição do polvilhal ou comissões pode ser outra, se tal as partes acordarem, sem prejuízo, também em alternativa, da remuneração especial prevista no n.º 3.

7 — Quando o guardador de gado ou tratador não tenha polvilhal, acordará com a sua entidade patronal o recebimento de uma compensação por isso, que acrescerá ao seu salário base.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário do pessoal ao seu serviço, isto é, a hora de início e termo do trabalho diário, bem como o intervalo do almoço.

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação do problema será efectuada entre a entidade patronal ou o seu representante e o respectivo sindicato agrícola.

3 — O horário de trabalho, a relação das horas extraordinárias e o mapa de pessoal devem ser afixados em local visível, na sede da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário — Princípios gerais

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra geral, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado mediante acordo expresso das partes e nos seguintes termos:

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando ocorrerem motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em caso algum poderá ser utilizado o trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividades solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados a entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

a) Duas horas por dia;

b) Duzentas e quarenta horas por ano.

### 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 imediato.

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal e só poderá ser efectuado mediante acordo expresso entre as partes.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e complementar, bem como em dia feriado, confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte.

3 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador pode exigir desde logo o valor correspondente.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Não prestação de trabalho por questões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato mas que esteja em categoria profissional afim, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

2 — Considera-se trabalho temporário o prestado num período não superior a 30 dias.

3 — Tal período só poderá ser ultrapassado desde que se verifique motivo ponderoso e acordo entre as partes.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho,

o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Retribuições de base mínimas

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo I ao presente CCT.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Dedução do montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas podem incidir, mediante acordo expresso das partes, as seguintes deduções:

- a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticados na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação poder-se-á descontar até € 5 por mês, até € 0,01 por metro quadrado por ano, por água doméstica, até € 0,50 por mês, e por electricidade, obrigatoriedade de contador em cada casa; o montante gasto será, na sua totalidade, pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Retribuição hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo a remuneração *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador esteve obrigado.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho prestado equivalente a dois dias úteis por mês.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado de um trabalhador, este terá direito:

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

8 — Os trabalhadores contratados a termo certo ou incerto terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculado com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional, respeitante às funções executadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à remuneração da hora normal acrescida de 100% nas horas subsequentes em cada dia.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios-dias de descanso complementar

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

terá direito, além da retribuição que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado, com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, é obrigatório que a entidade patronal entregue ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores e deverá o seu pagamento ser efectuado até ao último dia de cada mês.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 24,50 pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponde uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer a função.

## CAPÍTULO IX

### Transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato.



#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais asseguram transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km contados a partir da residência destes ou do local de concentração habitual, quando este não diste mais de 2 km da sua residência.

2 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climáticas o exijam, sobretudo no período de Inverno.

3 — Se a entidade patronal estiver impossibilitada de garantir o transporte referido nos números anteriores, pagará, em alternativa, um subsídio de deslocação, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>, de importância igual à definida no anexo I.

4 — Se a entidade patronal tiver acordado fornecer transporte ao trabalhador e se injustificadamente não lhe proporcionar esse transporte nem lhe pagar as despesas com a deslocação em veículo próprio, assiste ao trabalhador o direito a rescindir o acordo de trabalho mediante justa causa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Transferência por necessidade de serviço

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador mediante prévio acordo para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção, nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço e princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais habituais de trabalho.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual e à pessoa indicada, por escrito, pelo trabalhador.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância indicada no anexo I.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera, na parte que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as que permitem o regresso dos trabalhadores à sua residência no mesmo dia.

2 — Direitos dos trabalhadores:

- a) Pagamento das despesas de transporte, quando efectuadas em transporte público;
- b) Pagamento das despesas de alimentação, quando não previstas, cujo valor está indicado no anexo I.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito ao custeamento pela entidade patronal de todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos inerentes às deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assegurará as obrigações que competiriam à causa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta

for prescrita pelo médico assistente, ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, apresentando documento justificativo, sem o qual a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Inactividade do trabalhador deslocado

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante o período de inactividade laboral e involuntária.

### CAPÍTULO X

#### Disciplina

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar, directa e pessoalmente, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, ou em quem para o efeito expressamente delegou.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer, bem como no mesmo prazo caducará o respectivo direito.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

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

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 97.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — Terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

- a) Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 94.<sup>a</sup>, a entidade patronal enviará carta registada, com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar ao trabalhador;
- b) Enviar a carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias úteis para, por escrito, apresentar a sua defesa;
- e) A nota de culpa deverá conter a norma violada e a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima, que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador são inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g) Depois de juntos todos estes elementos, o processo deverá ser suspenso, para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou o delegado sindical da empresa, durante cinco dias;
- h) Nos 10 dias subsequentes a entidade patronal deverá elaborar despacho final, devidamente fundamentado;
- i) Deverá o trabalhador receber por carta registada, com aviso de recepção, a decisão final, devidamente fundamentada, com a indicação da penalidade aplicada;
- j) De todo o processo disciplinar, a entidade patronal terá de enviar cópia ao sindicato respectivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;
- k) A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal deter-

mina a nulidade total do procedimento disciplinar;

- l) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até a conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
- m) A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

3 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias deve-se efectivar de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias úteis.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para a contagem dos dias úteis, não são como tal considerados os feriados, os sábados e os domingos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração seja inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço ou fracção.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — O valor das férias e subsídios de férias e de Natal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{2 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{22 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias mais subsídio de Natal) multiplica-se por três.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

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

2 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 90.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

1 — 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.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no

ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2 — 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 intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número 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.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigência imperiosa do funcionamento da empresa comprovada pelas entidades indicadas no n.º 2 da cláusula anterior determinar o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano indicado.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1 — Se os trabalhadores adoecerem durante as férias, são as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordaram, e, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito a fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito de férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá a entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Multas**

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita a multa de € 5 a € 10 por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o fundo de desemprego.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados noutro dia com significado local.

3 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Garantia de retribuição**

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Tipo de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), conjugue não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastras, enteados e irmãos, durante cinco dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados e pessoas com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias úteis consecutivos;
- e) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) No dia de prestação de provas de exame;
- g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
- h) As faltas dadas em consequência da imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;

l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

m) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, nos primeiros três dias, de acordo com documento comprovativo da entrada para o subsídio de doença.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectivo;
- c) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;
- d) As faltas previstas nas alíneas i) e j) da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos;
- f) Impedimento prolongado por decisão judicial.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior obrigará, para além do período em falta, a mais um dia imediatamente anterior ou posterior se este coincidir com um feriado ou dia de descanso semanal.

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta

minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

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

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

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo da comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Caso o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, decisão judicial, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto no número anterior começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja

com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>, desde que haja acordo da entidade patronal.

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se a morte ou impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a entidade patronal o receber.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou, em geral, crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

### Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, às prestações que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 98.<sup>a</sup>, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

### Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta escrupulosa 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 culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea b) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

### Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 97.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.



#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte ou esta poder-se-á cobrar através de qualquer crédito do trabalhador na empresa de um montante igual ao da retribuição correspondente ao período do pré-aviso em falta.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação dos serviços**

1 — A reestruturação do serviço não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais das mulheres trabalhadoras**

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou abono, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes adequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados antes ou depois dessa data.

3 — No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente.

4 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

5 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;

- b) Morte da mãe;

- c) Decisão conjunta dos pais.

6 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

7 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano de idade.

8 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora de horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

10 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores-estudantes terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com a lei e demais legislação complementar.

2 — 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 e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Compete a comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 110.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das con-

venções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do IDICT e ou do Ministério para a Segurança Social e do Trabalho.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

## ANEXO I

### Enquadramento profissional e tabelas salariais

Grau I — € 468:

Encarregado de exploração agrícola;  
Feitor.

Grau II — € 436:

Arrozeiro;  
Adegueiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Carvoeiro;  
Caldeireiro;  
Encarregado de sector;  
Enxertador;  
Limpador de árvores ou esgalhador;  
Mestre lagareiro;  
Moto-serrista;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Operador de máquinas industriais;  
Podador;  
Resineiro;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador;  
Tosquiador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau III — € 388,50:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;  
Apontador;  
Cocheiro, tratador e debastador de cavalos;  
Empador ou armador de vinha;  
Espalhador de química;  
Fiel de armazém;  
Gadanhador;  
Guarda de propriedade;  
Guarda de porta de água;  
Guardador, tratador de gado ou campino sem povilhal;  
Ordenhador;  
Prático apícola;  
Prático piscícola;  
Tirador de cortiça à falca ou bóia;  
Trabalhador de adegas;  
Trabalhador agrícola;  
Trabalhador de estufas;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de valagem;  
Trabalhador de descasque de madeiras.

Grau IV — € 383,50:

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino;  
Apanhador de pinhas;  
Calibrador de ovos;  
Carreiro ou almocreve;  
Caseiro;  
Guardador, tratador de gado ou campino com povilhal;  
Jardineiro;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola;  
Trabalhador horto-florícola ou hortelão;  
Trabalhador de salinas.

Grau V — € 378,50:

Trabalhador auxiliar.

Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional de função pública, nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Outros valores:

- Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,29 de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.ª;
- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 2,30, ao qual será acrescida a importância de € 7 por refeição e € 2,30 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.ª;
- Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebam salários

superiores têm direito a um aumento de 5%, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no presente anexo I;

- Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 6,60 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e definição de funções

*Adegueiro.* — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

*Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador que auxilia o guardador ou tratador de gado na sua guarda e alimentação e na limpeza dos animais e das instalações.

*Apontador.* — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

*Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

*Apanhador de pinhas.* — 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, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.

*Arrozeiro.* — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias aquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e calibragem de ovos.

*Capataz agrícola.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado número de trabalhadores agrícolas e executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo

cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

*Caseiro.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

*Carvoeiro.* — É o trabalhador que é responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

*Cocheiro, tratador desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

*Encarregado de exploração agrícola.* — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*Feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

*Fiel de armazém agrícola.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guarda, tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante manejo do gado, quer seja em manada, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

*Guarda de porta de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

*Guarda de propriedade ou florestal.* — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamento e materiais.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

*Limpador de árvores ou esgalhador.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operação que visa a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

*Moto-serrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras e no abate de árvores.

*Operador de máquinas industriais.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais escavadoras ou de terraplanagem.

*Operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaia agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

*Ordenhador.* — É o trabalhador especializado em ordenha, quer mecânica, quer manual.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

*Praticante de operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático piscícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

*Resineiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

*Tirador de cortiça amadia ou empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça de falca ou bóia.

*Tirador de cortiça amadia e empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia e ao seu empilhamento.

*Tosquiador.* — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta

lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

*Trabalhador de adegas.* — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, ao fabrico e ao envaseamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas, etc.

*Trabalhador auxiliar.* — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços de segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

*Trabalhador cunícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

*Trabalhador cunícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as dos nascimentos das crias.

*Trabalhador de descasque de madeiras.* — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Trabalhador de estufas.* — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Trabalhador de estufa qualificado.* — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamento fitossanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

*Trabalhador frutícola.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

*Trabalhador horto-florícola ou hortelão.* — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

*Trabalhador de lagar.* — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar do azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a direcção do mestre.

*Trabalhador de salina.* — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

*Trabalhador de valagem.* — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de trabalhos de valagem.

### ANEXO III

#### Remuneração hora/trabalho ao dia

(Em euros)

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
Grau I .....	2,70	0,24	0,24	0,24	3,42	27,36
Grau II .....	2,51	0,23	0,23	0,20	3,20	25,60
Grau III .....	2,24	0,20	0,20	0,20	2,84	22,72
Grau IV .....	2,21	0,20	0,20	0,20	2,81	22,48
Grau V .....	2,18	0,20	0,20	0,20	2,78	22,24

Lisboa, 13 de Maio de 2004.

A Direcção da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.  
António Nuno Oliveira Serra.

A Direcção da Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

José Cândido Gonçalves Rodrigues.  
Rafael António Rogado das Candeias.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 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, Restaurante e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
 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 Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 15 de Maio de 2004. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro.*

Depositado em 24 de Maio de 2004, a fl. 58 do livro n.º 10, com o registo n.º 37/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este CCT abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — .....

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

.....

**Cláusula 18.ª**

**Retribuição**

.....

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 26,23.

.....

**Cláusula 20.ª**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de € 28,53, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

.....

**Cláusula 20.ª-A**

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 1,90.

**Cláusula 22.ª**

**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 45,98 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

*a)* Refeição — € 11,81;

*b)* Alojamento e pequeno-almoço — € 28,53.

.....

## ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3 .....	947
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2 .....	821
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas .....	726
4	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas .....	672
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixa-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas .....	627
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> , operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém .....	587
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	511
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. <sup>a</sup> , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> e recepcionista .....	501
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório .....	487
10	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	398
11	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza .....	370
12	Praticante e paquete .....	367

*Nota.* — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Maio de 2004.

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

*José António Marques*, mandatário.

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

*José António Marques*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José António Marques*, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo da Portugal Telecom:

*José António Marques*, mandatário.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José Farinha de Noronha e Andrade*, vice-presidente.  
*Verter Augusto Gomes*, vice-presidente.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este CCT abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

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

5 — Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreiras profissionais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

Motoristas — as habilitações exigidas por lei;

Cobreadores — idade de 21 anos e habilitações exigidas por lei;

Telefonistas — idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;

Contínuos e trabalhadores de limpeza — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Guarda e porteiro — idade de 21 anos e habilitações mínimas legais;

Paquete — idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade de 16 anos completos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter, no acto da admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional;

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima de 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que, embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados;

Trabalhadores de comércio — idade de 15 anos e habilitações mínimas legais;

Vendedores — as condições exigidas por lei;

Ajudantes de motorista — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros. Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como

profissionais de engenharia. Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão;

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitariamente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva;

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- 1) Admissão;
- 2) Mudança de carreira;
- 3) Nomeação;
- 4) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4);

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1) Estar ao serviço da empresa;
- 2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4) Antiguidade na função anterior;

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

h) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com



maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

- i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2 — Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

- a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3 — As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2 — A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros;

Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6 — Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que, tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia, transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos n.ºs 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal — Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

##### Trabalhadores de escritório:

- 1) Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;
- 2) É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 trabalhadores;
- 3) É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores. Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores;
- 4) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50% do número de escriturários;

- 5) Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências;

#### Trabalhadores caixeiros:

- a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três;
- b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

**Paquetes** — os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório;

**Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza** — os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga;

#### Trabalhadores caixeiros:

- a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;
- b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;
- c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior;

#### Profissionais de engenharia:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A;
- b) Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois anos no grau 2;
- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus men-

cionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

- e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau;

#### Trabalhadores de escritório:

- a) Os estagiários, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, ascenderão à categoria de terceiro-escriturário;
- b) Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;
- c) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, bem como os operadores mecánográficos de 2.<sup>a</sup>, perfuradores-verificadores de 2.<sup>a</sup> e operadores de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Para efeitos de promoção dos trabalhadores, para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

- a) Bom e efectivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais de uma promoção.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com

o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

- d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;
- e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;
- f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;
- g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;
- i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;
- g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato, é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;
- f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>-A

##### Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na última parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de tra-

balho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2 — Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % se o trabalho for diurno;
- b) 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>

3 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídos ou retirados as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3 — As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4 — As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferam comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues

de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 26,23.

7 — Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de € 28,53, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para os efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais de uma diuturnidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 1,90.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Pelo Natal, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 45,98 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição — € 11,81;
- b) Alojamento e pequeno-almoço — € 28,53.

3 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil de 2 000 000\$, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 — A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de 18 meses.

6 — Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3 — Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano, terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Férias — Princípios gerais e de duração

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

4 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 30 dias de calendário de férias.

7 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

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

10 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2 — No caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

- a) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros e enteados, padrastos e madrastas, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento, nomeadamente, de avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos ou cunhados e ainda por morte de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- e) Por período não superior a três dias, por ocasião do nascimento de filhos;
- f) Pelos dias necessários, para a prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;
- g) Quando pedido, até dois dias por mês;
- h) Pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- i) Quando prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) Doação de sangue a título gracioso durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;
- l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que o mesmo faltou ao trabalho nos casos de doença ou acidente previstos na alínea a), desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência ou seguro, e nos da alínea g), bem como as faltas dadas ao abrigo da alínea h), que excedam o crédito estabelecido na cláusula 46.<sup>a</sup>

3 — As faltas dadas por casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

### Cláusula 31.<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 efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

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

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Terminado o impedimento, será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de 15 dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Conceito de infracção disciplinar

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de 8 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspecção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do

serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de 12 meses.

4 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Formação profissional — Profissionais de engenharia

1 — As entidades patronais deverão, anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Direitos de menores

1 — Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores



ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

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

5 — No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

- a) Dispensa até um hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozo de férias interpoladas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Mulheres trabalhadoras**

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
- c) Uma hora por dia, seguida ou interpolada, para aleitação dos seus filhos, sem perda de retribuição;
- d) Direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

## CAPÍTULO XI

### **Actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Condições para o exercício do direito sindical**

1 — A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2 — A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o

efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4 — Para o exercício das suas funções, os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3 — As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

Os actuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os actuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefes de secção. Os actuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES — Federação dos Sindicatos

dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por acordo com a GROQUIFAR, declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1978, e 36, de 29 de Setembro de 1979, com as presentes alterações.

## CAPÍTULO XIII

### Deslocações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Conceito de deslocação

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço de todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Seguros de acidentes pessoais

1 — As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 2 000 000\$ para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 1000\$ diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Trabalhadores de escritório

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como:

colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de departamento, de serviços ou de divisão.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Contabilista/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 económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores 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, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

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

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

*Esteno-dactilógrafo.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papel-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Escriturário especializado.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Escriturário.* — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina

de contabilidade, as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e ópera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providencia pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Recepcionista.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

*Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas,

incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

*Programador mecanográfico.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

*Técnico de electrónica.* — Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

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

*Perfurador-verificador.* — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou

fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Operador de telex.* — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleximpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

*Estagiário.* — É o trabalhador que coadjuva o escritório ou se prepara para esta função.

*Dactilógrafo.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

#### Trabalhadores técnicos de vendas

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

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

*Prosector de vendas.* — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*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.

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

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas,

promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o pracista.

*Caixeiro de praça — pracista.* — Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Caixeiro de mar.* — Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

*Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

#### **Trabalhadores caixeiros**

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros-encarregados.

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

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

*Caixeiro.* — Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

*Conferente.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou

bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

*Empilhador.* — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

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

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

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

*Rotulador ou etiquetador.* — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

#### **Trabalhadores motoristas**

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### **Trabalhadores de limpeza**

*Trabalhador de limpeza.* — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

#### **Trabalhadores cobradores**

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

#### **Trabalhadores telefonistas**

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção,

ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

#### **Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes**

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz 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 serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda o de reprodução de documentos e o de endereçamento.

*Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — É o trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

#### **Trabalhadores de hotelaria**

*Cozinheiro (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).* — É o profissional qualificado que prepara, tempera 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; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> ou 3.<sup>a</sup>, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

*Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios).* — É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

#### **Profissionais de engenharia**

**Grau 1:**

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos

projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);

- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

**Grau 2:**

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

**Grau 3:**

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médios prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Grau 4:

- a) Primeiro nível, supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

#### Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

#### Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

### ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3 .....	947
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2 .....	821
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas .....	726
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas .....	672
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixairo-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas .....	627
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixairo de praça, caixairo-viajante, caixairo de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém .....	587



Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	541
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. <sup>a</sup> , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> e rececionista .....	501
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado do refeitório .....	487
10	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	398
11	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza .....	370
12	Praticante e paquete .....	367

*Nota.* — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Maio de 2004.

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

*José António Marques*, mandatário.

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

*José António Marques*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José António Marques*, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo da Portugal Telecom:

*José António Marques*, mandatário.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José Farinha de Noronha e Andrade*, vice-presidente.  
*Verter Augusto Gomes*, vice-presidente.

#### Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 26 de Março de 2004.

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 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, Restaurante e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
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 Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 12 de Maio de 2004. — A Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Depositado em 26 de Maio de 2004, a fl. 58 do livro n.º 10, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam a actividade comercial de retalhista, designadamente dos CAE 5211 a 5274, e de grossista, dos CAE 5050, 5111 a 5119, 5121 a 5125, 5135, 5144, 5145, 5147, 5153, 5154, 5156, 5157, 516 e 517, representadas pela associação

patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para os 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 prestar apoio directo a estas.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento do âmbito, a todas as empresas e aos trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6 — Esta CCT abrange 950 empresas e 3950 trabalhadores.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT será atribuído por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de € 1,50.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Aplicação das tabelas salariais**

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidos nesta CCT aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2004.

**ANEXO III-A**

**Tabela geral de remunerações**

(Em euros)			
Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
I:			
a) .....	Aprendiz (elect.), aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano), aprendiz do 1.º ano, pacote do 1.º ano e praticante do 1.º ano.	366	366
b) .....	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano), aprendiz do 2.º ano, pacote do 2.º ano e praticante do 2.º ano.	366	366
II .....	Ajudante do 1.º ano, aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano), aprendiz do 3.º ano, auxiliar menor do 1.º ano, caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano), dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, meio-oficial do 1.º ano e praticante do 2.º ano (téc. des.).	370	370
III .....	Ajudante do 2.º ano, aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano), auxiliar menor do 2.º ano, caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano), contínuo de 18/19 anos, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano, meio-oficial do 2.º ano, praticante do 1.º ano (met. e mad.) e praticante do 2.º ano (mad.).	370	370
IV .....	Contínuo de 20 anos, cortador de tecidos para colchões de 2. <sup>a</sup> , costureiro de colchões de 2. <sup>a</sup> , costureiro de emendas (até dois anos), dactilógrafo do 3.º ano, enchedor de colchões de 2. <sup>a</sup> , estagiário (hot.), praticante do 2.º ano (met.), servente de limpeza e tirocinante B.	370	373

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
V .....	Acabadeiro, ajudante de lubrificador, ajudante de motorista (até dois anos), apontador (até um ano), assentador de revestimentos de 2. <sup>a</sup> , bordador, caixa de balcão (até dois anos), casqueiro de 2. <sup>a</sup> , colador, copeiro, cortador de tecidos para colchões de 1. <sup>a</sup> , cortador de tecidos para estofos de 2. <sup>a</sup> , costureiro, costureiro-controlador de 2. <sup>a</sup> , costureiro de colchões de 1. <sup>a</sup> , costureiro de confecções em série, costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> , costureiro de emendas (mais de dois anos), costureiro de estofador de 2. <sup>a</sup> , distribuidor (até dois anos), distribuidor de trabalho, dourador de ouro de imitação de 2. <sup>a</sup> , embalador (até dois anos), empregado de refeitório, enchedor de colchões e almofadas de 1. <sup>a</sup> , envernizador de 2. <sup>a</sup> , facejador de 2. <sup>a</sup> , ferramenteiro de 3. <sup>a</sup> , lavador de viaturas, montador de móveis de 2. <sup>a</sup> , montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3. <sup>a</sup> , oficial de 2. <sup>a</sup> do 1. <sup>o</sup> ano (rel.), operador de máquinas (até dois anos), operador de máquinas auxiliar (até dois anos), operador heliográfico (até dois anos), operário não especializado, polidor mecânico e à pistola de 2. <sup>a</sup> , prensador de 2. <sup>a</sup> , pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano, preparador, preparador de cozinha, repositor (até dois anos), revistador, servente (até dois anos), servente (constr. civil) e tirocinante A do 1. <sup>o</sup> ano.	383	422
VI .....	Afinador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> , afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3. <sup>a</sup> , ajudante de corte, ajudante de motorista (mais de dois anos), arquivista técnico (até dois anos), assentador de isolamentos, assentador de revestimentos de 1. <sup>a</sup> , atarrachador, bate-chapas (chapeiro) de 3. <sup>a</sup> , bordador especializado, cafeteiro, caixa de balcão (mais de dois anos), caixeiro (até dois anos), carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2. <sup>a</sup> , carpinteiro de moldes ou modelos de 3. <sup>a</sup> , carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2. <sup>a</sup> , casqueiro de 1. <sup>a</sup> , condutor de máquinas de 3. <sup>a</sup> , contínuo (mais de 21 anos), controlador de caixa, controlador de qualidade (até um ano), cortador de tecidos para estofos de 1. <sup>a</sup> , cortador e ou estendedor de tecidos, cortador ou serrador de materiais de 2. <sup>a</sup> , costureiro-controlador de 1. <sup>a</sup> , costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup> , costureiro de estofador de 1. <sup>a</sup> , costureiro especializado, cozinheiro de 3. <sup>a</sup> , decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos), despenseiro, distribuidor (mais de dois anos), dourador de ouro de imitação de 1. <sup>a</sup> , embalador (mais de dois anos), empalhador de 2. <sup>a</sup> , empregado de balcão, engomador ou brunidor, entregador de ferramentas, materiais e produtos, envernizador de 1. <sup>a</sup> , escolhedor-classificador de sucata, escriturário (até dois anos), esticador, estofador de 2. <sup>a</sup> , facejador de 1. <sup>a</sup> , ferramenteiro de 2. <sup>a</sup> , fogueiro de 3. <sup>a</sup> , funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> , gravador de 2. <sup>a</sup> , guarda, lavandeiro, lubrificador, maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> , maquinista de peles, marceneiro de 2. <sup>a</sup> , mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> , mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> , mecânico de frio ou ar condicionado de 3. <sup>a</sup> , mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> , moldureiro-reparador de 2. <sup>a</sup> , montador de andaimes, montador de estruturas metálicas ligeiras, montador de móveis de 1. <sup>a</sup> , montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , oficial, oficial de 2. <sup>a</sup> do 2. <sup>o</sup> ano, operador de máquinas (mais de dois anos), operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos), operador de máquinas de pantógrafo de 3. <sup>a</sup> , operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 3. <sup>a</sup> , operador de quinadeira de 2. <sup>a</sup> , operador de supermercado (até dois anos), operador heliográfico (mais de dois anos), perfilador de 2. <sup>a</sup> , pintor de 2. <sup>a</sup> , pintor de móveis de 2. <sup>a</sup> , polidor de 3. <sup>a</sup> , polidor manual de 2. <sup>a</sup> , polidor mecânico e à pistola de 1. <sup>a</sup> , porteiro (mais de 21 anos), prensador de 1. <sup>a</sup> , preenseiro pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano, recepcionista estagiário (mais de 21 anos), registador de produção, repositor (mais de dois anos), riscador, serrador, serrador mecânico, serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> , servente (mais de dois anos), soldador de 2. <sup>a</sup> , soldador por electroarco e oxiacetileno de 3. <sup>a</sup> , telefonista (até dois anos), tirocinante A do 2. <sup>o</sup> ano, torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> , traçador-marcador de 3. <sup>a</sup> , verificador de produtos adquiridos (até um ano) e vigilante.	419	467
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), arquivista técnico (mais de dois anos), auxiliar de decorador (até dois anos), auxiliar de enfermagem, bate-chapas (chapeiro de 2. <sup>a</sup> ), caixeiro (de dois a cinco anos), caixeiro de mar (c/ parte variável), caixeiro de praça (c/ parte variável), caixeiro-viajante (c/ parte variável), canalizador de 2. <sup>a</sup> , capataz, carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1. <sup>a</sup> , carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> , carpinteiro de moldes ou modelos de 2. <sup>a</sup> , carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1. <sup>a</sup> , chefe de linha ou grupo, cobrador (até dois anos), condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> , conferente, cortador de peles, cortador e serrador de materiais de 1. <sup>a</sup> , cozinheiro de 2. <sup>a</sup> , cronometrista, decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos), demonstrador, demonstrador de máquinas e equipamentos, desenhador de execução (tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano), dourador de ouro fino de 2. <sup>a</sup> , electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos), empalhador de 1. <sup>a</sup> , empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> , empregado de serviço externo (até dois anos), empregado de <i>snack</i> , entalhador de 2. <sup>a</sup> , escriturário (de dois a cinco anos), estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, estofador de 1. <sup>a</sup> , estucador de 2. <sup>a</sup> , ferramenteiro de 1. <sup>a</sup> , fogueiro de 2. <sup>a</sup> , funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> , gravador de 1. <sup>a</sup> , maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> , maquinista de peles (especializado), marceneiro de 1. <sup>a</sup> , marceneiro de instrumentos musicais, 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 madeiras de 1. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> , medidor (tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano), moldureiro-reparador de 1. <sup>a</sup> , monitor, montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , motorista de ligeiros, oficial (até dois anos), oficial especializado, operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos), operador de máquinas de balancé, operador de máquinas de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 2. <sup>a</sup> , operador de quinadeira de 1. <sup>a</sup> , operador de supermercado (de dois a cinco anos), pasteleiro de 2. <sup>a</sup> , pedreiro de 2. <sup>a</sup> , perfilador de 1. <sup>a</sup> , pintor de 1. <sup>a</sup> , pintor de 2. <sup>a</sup> , pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> , pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> , planeador, polidor de 2. <sup>a</sup> , polidor manual de 1. <sup>a</sup> , promotor de vendas (c/ parte variável), propagandista, prospector de vendas (c/ parte variável), recepcionista de 2. <sup>a</sup> , reparador de	459	490

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
VIII .....	aparelhos receptores de rádio (até dois anos), revisor, serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> , soldador de 1. <sup>a</sup> , soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2. <sup>a</sup> , telefonista (mais de dois anos), torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> , traçador-marcador de 2. <sup>a</sup> e vendedor especializado (c/ parte variável). Adjunto de modelista, afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 1. <sup>a</sup> , ajudante de mestre, arvorado, auxiliar de decorador (mais de dois anos), bate-chapas (chapeiro) de 1. <sup>a</sup> , caixa (de escritório), caixeiro (mais de cinco anos), caixeiro de mar (s/ parte variável), caixeiro de praça (s/ parte variável), caixeiro-viajante (s/ parte variável), canalizador de 1. <sup>a</sup> , carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> , carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup> , cobrador (mais de dois anos), condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> , controlador de qualidade (mais de um ano), cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , decorador, decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos), desenhador de execução (tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano), dourador de ouro fino de 1. <sup>a</sup> , ecónomo, electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos), empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> , empregado de serviço externo (mais de dois anos), enfermeiro, entalhador de 1. <sup>a</sup> , escriturário (mais de cinco anos), esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, estucador de 1. <sup>a</sup> , expositor e ou decorador, fiel de armazém, fogueiro de 1. <sup>a</sup> , 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> , medidor (tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano), montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , motorista de pesados, oficial (mais de dois anos), operador de máquinas de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 1. <sup>a</sup> , operador de supermercado (mais de cinco anos), operador informático (estagiário), orçamentista (metalúrgico), ourives conserteiro, pasteleiro de 1. <sup>a</sup> , pedreiro de 1. <sup>a</sup> , pintor de 1. <sup>a</sup> , pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> , polidor de 1. <sup>a</sup> , promotor de vendas (s/ parte variável), prospector de vendas (s/parte variável), recepcionista de 1. <sup>a</sup> , recepcionista ou atendedor de oficinas, reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos), serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> , soldador de electroarco ou oxiacetileno de 1. <sup>a</sup> , técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório, torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> , traçador-marcador de 1. <sup>a</sup> , vendedor especializado (s/ parte variável), verificador de produtos adquiridos (mais de um ano) e vigilante-controlador.	487	544
IX .....	Agente de métodos, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, chefe de equipa, chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe), chefe de grupo de vigilância, chefe de pasteleiro, chefe de secção (encarregado) (têxtil), chefe de <i>snack</i> , construtor de maquetas (até dois anos), correspondente em línguas estrangeiras, decorador de execução (até dois anos), desenhador de execução (até dois anos), encarregado, encarregado de 2. <sup>a</sup> , encarregado de armazém, enfermeiro especializado, escriturário especializado, impressor-litógrafo, inspetor de vendas, mecânico de instrumentos musicais, medidor (até dois anos), medidor-orçamentista (tirocinante), mestre, modelista, muflador ou forneiro, oficial de 1. <sup>a</sup> , operador informático (até dois anos), operador encarregado, operário qualificado, peleiro, preparador de trabalho, programador de fabrico, radiomontador geral (até dois anos), subchefe de secção, técnico de 2. <sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, técnico de prevenção e tradutor.	518	570
X .....	Agente de planeamento, agente de tempos e métodos, auxiliar de classificador de diamantes, chefe de compras, chefe de cozinha, chefe de linha de montagem, chefe de vendas, construtor de maquetas (mais de dois anos), decorador de execução (mais de dois anos), desenhador de execução (mais de dois anos), desenhador-decorador (até dois anos), encarregado, encarregado de 1. <sup>a</sup> , encarregado de loja, encarregado de refeitório, encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais), encarregado geral, encarregado geral, encarregado ou chefe de secção, enfermeiro-coordenador, medidor (mais de dois anos), medidor-orçamentista (até dois anos), oficial principal, radiomontador geral (mais de dois anos), secretário de direcção e técnico de 1. <sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.	555	607
XI .....	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico), assistente operacional (tirocinante), chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção, chefe de secção, desenhador de estudos (tirocinante), desenhador-decorador (mais de dois anos), desenhador-maquetista/artefinalista (tirocinante), estagiário de programação informática, gestor de <i>stocks</i> , medidor-orçamentista (mais de dois anos), monitor de formação de pessoal, operador informático (mais de dois anos), peleiro mestre, planificador (tirocinante), preparador informático de dados, técnico de contabilidade e técnico de maquetas (tirocinante).	582	630
XII .....	Analista informático, analista químico, assistente operacional, chefe de escritório, chefe de secção (técnico de equipamento electrónico), chefe de serviços, classificador-avaliador de diamantes, decorador de estudos, desenhador de estudos, desenhador-maquetista/artefinalista, gerente comercial, monitor informático, planificador, programador informático, técnico de contas, técnico de maquetas, técnico de medições e orçamentos, técnico de recursos humanos e tesoureiro.	648	681

## ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (em euros)
I	Técnico estagiário .....	484
II	Técnico auxiliar .....	542
III	Técnico de 1. <sup>a</sup> linha (1. <sup>o</sup> ano) .....	641
IV	Técnico de 2. <sup>a</sup> linha (2. <sup>o</sup> ano) .....	768
V	Técnico de suporte .....	859

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (em euros)
VI	Técnico de sistemas .....	959
VII	Subchefe de secção .....	1 119
VIII	Chefe de secção .....	1 174

#### ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (em euros)	Tabela II (em euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I:					I:
a) .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	752	798		
b) .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	823	881	Economista e jurista .....	a).
c) .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	909	980	Economista e jurista .....	b).
II .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 035	1 143	Economista e jurista .....	II.
III .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 255	1 356	Economista e jurista .....	III.
IV .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 539	1 644	Economista e jurista .....	IV.
V .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 843	1 940	Economista e jurista .....	V.

Lisboa, 4 de Maio de 2004.

B) Associação patronal:

Pela ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste:

*Hernâni Jorge Matias Miranda* (na qualidade de presidente da direcção).  
*Mário Neves Silva Reis* (na qualidade de vice-presidente da direcção).

#### ANEXO VIII

##### Associações outorgantes

##### A) Associações sindicais:

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

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

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pelo SQTID — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

##### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 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, Restaurante e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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 Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 1 de Abril de 2004. — A Direcção Nacional:  
(Assinaturas ilegíveis.)

#### **Texto consolidado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as actividades comerciais de retalhista, designadamente dos CAE 5211 a 5274, e de grossista dos CAE 5050, 5111 a 5119, 5121 a 5125, 5135, 5144, 5145, 5147, 5153, 5154, 5156, 5157, 516 e 517, representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista na presente data regulamentação colectiva de trabalho.

3 — 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 prestar apoio directo a estas.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção 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.

6 — Esta CCT abrange 950 empresas e 3950 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e denúncia**

1 — Esta CCT 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 contrapponentes 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 desta CCT.

2 — A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

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 representados, salvo se alguma das maté-

rias 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 da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;
- b) Zelar pelo cumprimento da presente CCT 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 das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto para o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias por mês, 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 dois 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 — Os trabalhadores têm o direito de:

- a) Realizar 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) Realizar reuniões 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.

2 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3 — As reuniões referidas na alínea b) do n.º 1 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.

4 — 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 deve:

- 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 relativas 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 esta convenção serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos, 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 exerça 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 55.<sup>a</sup> criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas nesta convenção 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 16 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 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.
- 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 aprendiz os jovens dos 16 aos 18 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 dos 16 aos 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.
- b) Serão admitidos na categoria de ajudante 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, donde 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 soli-



citada, 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 da empresa (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 em 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 técnico 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, «Técnico 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 aprendiz os jovens dos 16 aos 18 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 reconhecido.

#### 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, divididos em dois escalões de um ano cada, findos 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, 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 encontrem ao serviço da empresa naquela actividade.

#### Grupo M — Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as suas 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 depende da sua orientação.

#### Grupo N — Trabalhadores de hotelaria

- 1) A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 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 pelo 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, calculada 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 mais bem 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 16 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.<sup>a</sup> (do 1.<sup>o</sup> ano).

#### Grupo S — Economistas

(V. anexo V.)

#### Grupo T — Juristas

(V. anexo VII.)

#### Grupo U — Outros grupos profissionais

Idade não inferior a 16 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 da presente convenção colectiva, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nela 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 pretenda aumentar o seu quadro de despachantes pri-

vativos, deverá, no caso de não admitir um(vários) despachante(s) privativo(s) já qualificado(s) ou um(vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao(s) trabalhador(es) 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 60 dias nas categorias dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII e 180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e da tabela salarial específica III-B e 240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e da tabela salarial específica do anexo IV.

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 respectivo sindicato.

3 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, da entidade patronal anterior ou da 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 sindicatos 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 primeiro mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho, o mapa do quadro de 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 referidos 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 6 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 cinco 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 electrónica 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, necessariamente, de 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, necessariamente, de ser classificado como oficial principal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

#### 1 — Caixeiros e profissões correlativas:

- a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou a operador-ajudante;
- b) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro e a operador, respectivamente.

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

- a) O ingresso nas profissões de escriturário, recepcionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para escriturário 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 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 do 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 escriturários 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 que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

#### 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 encontrem há mais de três anos na 3.<sup>a</sup> ou na 2.<sup>a</sup> classe 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 Militar de Electromecânica 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 técnico 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 primeiro 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 técnico 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 primeiro 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 tenha 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 praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de três 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 no 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 concluíam 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 a duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;
- f) Sempre que, por força de preferência e aproveitando 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 da CCT.

#### 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 meio-oficial do 1.º ano;
- c) O meio-oficial do 1.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.º ano;
- d) O meio-oficial do 2.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.<sup>a</sup>;

- e) O oficial de 2.<sup>a</sup> de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>

1) Sem prejuízo do disposto na alínea e), 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 por três elementos, respectivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo CESP.

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 especifique 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 condicionalismos estabelecidos no n.º 1 da cláusula 51.<sup>a</sup> desta CCT.

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>

8) 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 auferam 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 venceriam 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) As 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 auferam 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 de 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% do 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 dos 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 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 a estipulação ou os 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 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT será atribuído por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de € 1,50.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, 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 30 de Novembro 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 diferida, 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, noutros casos.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Local do 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 carácter 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 da 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 inatividade 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 exceda 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 despendam para além das que despenderiam 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 exceda 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, padraços 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, padraços 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 estas 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 inatividade cuja responsabilidade não pertence aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de segurança social, 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 duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta CCT é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2 — 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.

3 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora 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 torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;
- h) Por acordo expresso das partes.

3 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas

as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

4 — É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho suplementar dá direito a 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.<sup>a</sup> 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 estatuído nesta CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os 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 confirmem 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 direito 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, 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 30.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de tempo parcial

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) A identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;

- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

5 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

6 — Por cada três trabalhadores a tempo inteiro, a empresa poderá contratar mais um trabalhador a tempo parcial.

7 — No entanto, qualquer que seja o número de trabalhadores, a empresa poderá sempre vir a contratar um a tempo parcial.

8 — O número máximo de trabalhadores a tempo parcial por empresa será de três.

9 — Não contam para este efeito os técnicos de contabilidade, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

10 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial estará limitado a um mínimo de três horas diárias e a um máximo de vinte horas semanais.

11 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes e com o acordo da entidade patronal, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

#### 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.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao IDIGT, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva ou pelos contratos individuais de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores com direito a 22 dias úteis de férias mas que acordem com a sua entidade patronal em gozar pelo menos 13 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de Novembro e 30 de Abril terão direito, a título de férias, a mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 4 e 5.

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

5 — Quando o início da prestação do trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

6 — 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 nela referidas.

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

7 — 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.

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

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

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

11 — 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.

12 — Por mútuo acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração mensal, 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 ao 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 complementar e feriados

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

*b)* Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2 — *a)* Os trabalhadores nos casos previstos na cláusula anterior têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado.

*b)* Na medida do possível, a entidade patronal fixará o sábado como dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público.

*c)* Nos estabelecimentos previstos na alínea *b)* do n.º 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal.

*d)* Nos estabelecimentos com três ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar previsto na alínea *a)* poderá ser fixado, de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde de sábado ou com a manhã de segunda-feira.

*e)* Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas *a)* e *c)* pode ser fixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.

3 — *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 ao 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 ao descanso compensatório.

4 — Na situação prevista na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à remuneração de um dia de trabalho calculada de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conceito de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo o período normal 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 perfazerem 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, pais, filhos, sogros,

genros, noras, padrastrs, 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> desta convenção;
- 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 2 dias úteis por parto da cónjuge 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 de 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 qual-

quer 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 2 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 se 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 a 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 segurança social, 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 efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e as 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 caduca 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 constem 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 da presente convenção;
- 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 pos-

sibilidades físicas, sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, ou disposições análogas nesta 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 nesta convenção;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento desta convenção;
- 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, 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 desta convenção colectiva;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade 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 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 de 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 exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes 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 contrato, 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 obedecem 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 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 electrocussão, 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 da 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 desta CCT.

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>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

#### 1 — Licença de maternidade:

- a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo dos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- c) Em caso de internamento hospitalar da mãe e 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;
- d) O período de licença a seguir a aborto terá a duração até 30 dias.

#### 2 — Outros direitos da mãe:

- a) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;
- b) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;
- c) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- d) A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais;
- e) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

#### 3 — Direitos do pai:

- a) Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias ou 90 de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozados pelo pai;
- c) Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho por

período de duração igual àquele a que a mãe ainda tinha direito;

- d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Direitos da mãe e do pai — no caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa, nos termos referidos na alínea f) do n.º 2 desta cláusula, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer 1 ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

Os menores de 18 anos de idade não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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 cento e vinte 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 trabalha-



dor 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 usufruam 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**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores das empresas e particularmente a uma comissão específica para o efeito.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Condições para a existência de comissão de segurança, higiene e saúde**

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que embora com menos de 61 trabalhadores apresentem riscos de acidente ou doença haverá uma comissão de segurança, higiene e saúde.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>-A**

##### **Composição**

1 — Por convenção colectiva de trabalho podem ser criadas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores da respectiva empresa, por voto directo e

secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>-B**

##### **Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito:

- a) A um crédito de cinco horas por mês para o exercício das suas funções;
- b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em acções de formação fora da empresa;
- c) Receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

- a) As medidas de segurança e higiene antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) do n.º 2 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade ou os seus representantes.

## **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 comporta-

mento 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 na lei.

4 — Com excepção 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 àqueles 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 cesse 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 sindicatos, 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 de 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 da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e 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 da Segurança Social e 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

1 — As empresas obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas, contanto que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2 — A declaração de autorização prevista no número anterior bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

##### 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 diminuição 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, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas nesta CCT aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2004.

##### 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 esta CCT, 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 declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2 — Nos aspectos em que o novo texto for omissivo, 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 desta CCT, 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, o período de tempo a que se reporta, a descrição do trabalho, a quantidade, o preço unitário por peça e o 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 desta CCT, 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 existentes 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 esta CCT 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 trabalhe.

#### **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 desta CCT.

##### 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 arrumo 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 manobre ou utilize, por:

Operador de empilhador;  
Operador de monta-cargas;  
Operador de ponte móvel;  
Operador de grua;  
Operador de balanço 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 a 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 e 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 da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

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:

- Caixeiro-viajante quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- Caixeiro de praça quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- 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 inspeciona 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 produtos 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 adstricção 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 procuração bastante, gere 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 — *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.

7 — *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.

8 — *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 sobre as suas ordens.

#### **Grupo C — Telefonistas**

1 — *Telefonista.* — 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.

*Nota.* — Os telefonistas que, em 1 de Fevereiro de 1989, estavam classificados como de 1.<sup>a</sup> são reclassificados em telefonistas de mais de três anos a partir daquela data. Para os 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 — *Dactilógrafo*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *Recepcionista*. — 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 escriturário e se prepara para essa função.

4 — *Escriturário*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira 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 serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal 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 ou andamento de processos em tribunais ou repartições públicas desde que relacionados com a função normalmente desempenhada.

5 — *Escriturário 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 sobrescritos 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 mecânica.

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

10 — *Técnico de contabilidade*. — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

11 — *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.

12 — *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. Elaborar formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação de computador durante a execução do trabalho. Proceder à sua entrega e à operação.

13 — *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 especificações 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, 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.

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

15 — *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 satisfaça. 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 desenvolvidos 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.

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

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

18 — *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.

19 — *Subchefe de secção*. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

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

21 — *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-dactilógrafo, em língua nacional ou estrangeira.

22 — *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.

23 — *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 balanços 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.

24 — *Tradutor*. — É o trabalhador que traduz e redige os textos em 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.

25 — *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 processo em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

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

27 — *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 e verificação da área 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 noutros 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 «Tubistas».

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 apa-

relhos 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 — *Afiador de ferramentas.* — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, 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 necessárias a sectores ligados à produção.

24 — *Ataraxador*. — 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 prefabricados 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 excepção 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 reves-

timentos 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, oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou 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 bases 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.<sup>a</sup> 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.

## Grupo H — Electricistas

45 — *Lavandeiro*. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de 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 metálicos 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, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as exigências, 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.

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*. — Todo 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 encontrem 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*. — É 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*. — É 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*. — É 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*. — É 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 de chefe de secção*. — É 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.* — É o trabalhador que sendo técnico de 1.<sup>a</sup> 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 *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.<sup>a</sup> linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;
- 3) *Técnico de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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 compõem integralmente o computador;
- 6) *Adjunto de 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; ensaia, 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, controlos (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 indutores de motores, controlos 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, ensaia, 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 calibrações 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 — *Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — *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, areiros 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 — *Cortador de tecidos para estofos*. — É o profissional que executa corte de tecidos e outros para estofos, através de moldes ou de medidas.

3 — *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 inspeciona 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 em 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 bri-

lho desejado; 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, pinéis, 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 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 tupaia 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 certas 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.

#### Grupo L — Técnicos de desenho

1 — *Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas, 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 superior-

mente, 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 architectos 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 respectivos 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 a concretização do projecto em obra, de modo a poder fazer as correcções 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 condicionalismos 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 desenho 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 respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, 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 conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e 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 categorias 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 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 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; recebe 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 nos 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, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (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, tempera 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, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-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 acidentais.

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 vícios 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 cozinhados, 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*) chefia 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, os 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.<sup>a</sup>* — 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 destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabe-

lecimentos; 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-a ou envia-a 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.<sup>a</sup>* — 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 preparos 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 emprar 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 pasteiro*. — 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 à requisição 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 fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela de remunerações do anexo III-A:

Alimentação completa/mês — 10,3 %;  
Avulsas/pequeno-almoço — 0,22 %;  
Almoço/jantar ou ceia completa — 0,50 %;  
Ceia simples — 0,35 %.

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 das 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**

*Nota.* — 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 abafó, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos 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 colchetes, molas, ilhoses, 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 enlota 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 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 ultimateção 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 risca e 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 — *Preseiro*. — É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

26 — *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, 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 risca a colocação 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 relativas 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 — Relojeiros

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, 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 auxílio 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 partes 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, 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, 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.

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 prestadas

nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo, conducentes ao desembaraço 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 equiparado ao grupo III do anexo IV.

2 — *Fogoeiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro 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, tornadores 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.

Nível II — caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III — caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

##### Nível V:

Caixa de balcão (até dois anos);  
Distribuidor (até dois anos);  
Embalador (até dois anos);  
Operador de máquinas (até dois anos);  
Repositor (até dois anos);  
Servente (até dois anos).

##### Nível VI:

Caixa de balcão (mais de dois anos);  
Caixeiro (até dois anos);  
Distribuidor (mais de dois anos);  
Embalador (mais de dois anos);  
Operador de supermercado (até dois anos);  
Operador de máquinas (mais de dois anos);  
Repositor (mais de dois anos);  
Servente (mais de dois anos).

##### Nível VII:

Caixeiro (dois a cinco anos);  
Conferente;  
Demonstrador;  
Operador de supermercado (dois a cinco 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 cinco anos);  
Expositor e ou decorador;  
Fiel de armazém;  
Operador de supermercado (mais de cinco 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 no 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) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

##### Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;  
Estagiário do 1.º ano.

##### Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;  
Dactilógrafo do 2.º ano;  
Estagiário do 2.º ano.

##### Nível IV:

Contínuo de 20 anos;  
Dactilógrafo do 3.º ano;  
Servente de limpeza.

##### Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);  
Escriturário (até dois anos);  
Guarda;  
Porteiro (mais de 21 anos);  
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);  
Telefonista (até dois anos);  
Vigilante.

##### Nível VII:

Cobrador (até dois anos);  
Empregado de serviço externo (até dois anos);

Escriturário (de dois a cinco anos);  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>;  
Telefonista (mais de dois anos).

**Nível VIII:**

Caixa (de escritório);  
Cobrador (mais de dois anos);  
Empregado de serviço externo (mais de dois anos);  
Escriturário (mais de cinco anos);  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Operador informático (estagiário);  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>;  
Vigilante-controlador.

**Nível IX:**

Chefe de grupo de vigilância;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Escriturário especializado;  
Operador informático (até dois anos);  
Subchefe de secção;  
Tradutor.

**Nível X — secretário de direcção.**

**Nível XI:**

Chefe de secção;  
Estagiário de programação informática;  
Monitor de formação de pessoal;  
Operador informático (mais de dois anos);  
Preparador informático de dados;  
Técnico de contabilidade.

**Nível XII:**

Analista informático;  
Chefe de escritório;  
Chefe de serviços;  
Monitor informático;  
Programador informático;  
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.

**Nível II — aprendiz do 3.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.<sup>a</sup>;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.<sup>a</sup>;  
Operário não especializado.

**Nível VI:**

Afiador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>;  
Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.<sup>a</sup>;  
Assentador de isolamentos;  
Atarrachador;  
Bate-chapas (chapeiro) de 3.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.<sup>a</sup>;  
Condutor de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Controlador de qualidade (até um ano);  
Cortador ou serrador de materiais de 2.<sup>a</sup>;  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
Escolhedor-classificador de sucata;  
Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Lavandeiro;  
Lubrificador;  
Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>;  
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 em 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 electro-arco 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 electro-arco 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 moldes 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 por electro-arco 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 fabrico;  
 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 e ou produtos, ataraxador, 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 dois anos);  
 Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;  
 Oficial (até dois anos);  
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos).

#### Nível VIII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos);  
 Oficial (mais de dois anos);  
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos);  
 Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível IX:

Chefe de equipa;  
 Radiomontador geral (até dois anos);  
 Técnico de 2.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

#### Nível X:

Encarregado;  
 Radiomontador geral (mais de dois anos);  
 Técnico de 1.<sup>a</sup> 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 dois anos e de mais de dois anos serão reclassificados em técnicos de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup> classes de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

#### Grupo I — Construção civil

Nível II — auxiliar menor do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível III — auxiliar menor do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível V — servente.

Nível VI — montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Arvorado;  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>

Nível IX — encarregado de 2.<sup>a</sup>

Nível X — encarregado de 1.<sup>a</sup>

#### **Grupo J — Trabalhadores das madeiras**

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II — aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;  
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões de 2.<sup>a</sup>

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro controlador de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 2.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 2.<sup>a</sup>;  
Prensador de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro controlador de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>;

Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 1.<sup>a</sup>;  
Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 1.<sup>a</sup>;  
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.º ano;  
Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;  
Nível III — 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

#### **Grupo L — Técnicos de desenho**

Nível I — praticante do 1.º ano.  
Nível II — praticante do 2.º ano.

Nível IV — tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até dois anos);  
Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até dois anos);  
Operador heliográfico (mais de dois anos);  
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de dois anos);  
Auxiliar de decorador (até dois anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);  
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de dois anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);  
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até dois anos);  
Decorador de execução (até dois anos);  
Desenhador de execução (até dois anos);  
Medidor (até dois anos);  
Medidor orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de dois anos);  
Decorador de execução (mais de dois anos);  
Desenhador de execução (mais de dois anos);  
Desenhador-decorador (até dois anos);  
Medidor (mais de dois anos);  
Medidor orçamentista (até dois anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);  
Desenhador de estudos (tirocinante);  
Desenhador-decorador (mais de dois anos);  
Desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante);  
Medidor orçamentista (mais de dois 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).

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;  
Dispenseiro;  
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;  
Empregado de mesa de 2.ª;  
Empregado de *snack*;  
Padeiro de 2.ª.

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;  
Ecónomo;  
Empregado de mesa de 1.ª;  
Padeiro de 1.ª.

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;  
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;  
Encarregado de refeitório.

#### **Grupo O — Técnicos de engenharia**

(V. anexo IV.)

#### **Grupo P — Trabalhadores de garagens**

Nível V:

Ajudante de motorista (até dois anos);  
Lavador de viaturas.

Nível VI — ajudante de motorista (mais de dois 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 dois anos).  
Nível V:

Acabadeiro;  
Bordador;  
Colador;  
Costureiro de confecções em série;  
Costureiro de emendas (mais de dois 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;  
Preseiro;  
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.

Nível II — meio-oficial do 1.º ano.  
Nível III — meio-oficial do 2.º ano.  
Nível V — oficial de 2.ª do 1.º ano.  
Nível VI — oficial de 2.ª do 2.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 € 1,25.

#### **Grupo S — Economistas**

(V. anexo IV.)

#### **Grupo T — Juristas**

(V. anexo VII.)

#### **Grupo U — Outros grupos profissionais**

Nível V — operador de máquinas auxiliar (até dois anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos);  
Fogueiro de 3.ª;  
Operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos);  
Fogueiro de 2.ª;  
Operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco 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 I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2100.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2100.

c) 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 que estes seriam tributados em sede do IRC.

d) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 1. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou seja 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 abrangida a empresa em grupo superior ao 1, não só ficará obrigada

a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

e) Para efeito de verificação de inclusão no componente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria B, em caso de tributação em IRS.

f) 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**

(Em euros)			
Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
I:			
a) .....	Aprendiz (elect.), aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano), aprendiz do 1.º ano, paquete do 1.º ano, praticante do 1.º ano.	366	366
b) .....	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano), aprendiz do 2.º ano, paquete do 2.º ano, praticante do 2.º ano.	366	366
II .....	Ajudante do 1.º ano, aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano), aprendiz do 3.º ano, auxiliar menor do 1.º ano, caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano), dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, meio-oficial do 1.º ano, praticante do 2.º ano (téc. des.).	370	370
III .....	Ajudante do 2.º ano, aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano), auxiliar menor do 2.º ano, caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano), contínuo de 18/19 anos, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano, meio-oficial do 2.º ano, praticante do 1.º ano (met.) e (mad.), praticante do 2.º ano (mad.).	370	370
IV .....	Contínuo de 20 anos, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureiro de colchões de 2.ª, costureiro de emendas (até dois anos), dactilógrafo do 3.º ano, enchedor de colchões de 2.ª, estagiário (hot.), praticante do 2.º ano (met.), servente de limpeza, tirocinante B.	370	373
V .....	Acabadeiro, ajudante de lubrificador, ajudante de motorista (até dois anos), apontador (até um ano), assentador de revestimentos de 2.ª, bordador, caixa de balcão (até dois anos), casqueiro de 2.ª, colador, copeiro, cortador de tecidos para colchões de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro, costureiro controlador de 2.ª, costureiro de colchões de 1.ª, costureiro de confecções em série, costureiro de decoração de 2.ª, costureiro de emendas (mais de dois anos), costureiro de estofador de 2.ª, distribuidor (até dois anos), distribuidor de trabalho, dourador de ouro de imitação de 2.ª, embalador (até dois anos), empregado de refeitório, enchedor de colchões e almofadas de 1.ª, envernizador de 2.ª, facejador de 2.ª, ferramenteiro de 3.ª, lavador de viaturas, montador de móveis de 2.ª, montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª, oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.), operador de máquinas até dois anos, operador de máquinas auxiliar (até dois anos) operador heliográfico (até dois anos), operário não especializado, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, prensador de 2.ª, pré-oficial do 1.º ano, preparador, preparador de cozinha, repositor (até dois anos), revistador, servente (até dois anos), servente (const. civil), tirocinante A, 1.º ano.	383	422
VI .....	Afinador de ferramentas de 2.ª, afinador de máquinas de 3.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 3.ª, ajudante de corte, ajudante de motorista (mais de dois anos), arquivista técnico (até dois anos), assentador de isolamentos, assentador de revestimentos de 1.ª, atarrachador, bate-chapas (chapeiro) de 3.ª, bordador especializado, cafeiteiro, caixa de balcão (mais de dois anos), caixeiro (até dois anos), carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª, carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª, carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª, casqueiro de 1.ª, condutor de máquinas de 3.ª, contínuo (mais de 21 anos), controlador de caixa, controlador de qualidade (até um ano), cortador de tecidos para estofos de 1.ª, cortador e ou estendedor de tecidos, cortador ou serrador de materiais de 2.ª, costureiro controlador de 1.ª, costureiro de decoração de 1.ª, costureiro de estofador de 1.ª, costureiro especializado, cozinheiro de 3.ª, decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos), despenseiro, distribuidor (mais de dois anos), dourador de ouro de imitação de 1.ª, embalador (mais de dois anos), empalhador de 2.ª, empregado de balcão, engomador ou brunidor, entregador de ferramentas, materiais e produtos, envernizador de 1.ª, escolhedor classificador de sucata, escriturário (até dois anos), esticador, estofador de 2.ª, facejador de 1.ª, ferramenteiro de 2.ª, fogueiro de 3.ª, funileiro-latoeiro de 2.ª, gravador de 2.ª, guarda, lavandeiro, lubrificador, maçariqueiro de 2.ª, maquinista de peles, marceneiro de 2.ª, mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª, mecânico de automóveis de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de madeiras de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, moldureiro reparador de 2.ª, montador de andaimes, montador de estruturas metálicas ligeiras, montador de móveis de 1.ª, montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, oficial, oficial de 2.ª do 2.º ano, operador de máquinas (mais de dois anos), operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos), operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª, operador de máquinas de transfer automática de 3.ª, operador de quinaadeira de 2.ª, operador de supermercado (até dois anos), operador heliográfico (mais de dois anos), perfilador de 2.ª, pintor de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, polidor de 3.ª, polidor manual de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, porteiro (mais de 21 anos), prensador de 1.ª, preenseiro, pré-oficial do 2.º ano, recepcionista estagiário (mais de 21 anos), registador de produção, repositor (mais de dois anos), riscador, serrador, serrador mecânico, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, servente (mais de dois anos), soldador de 2.ª, soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª, telefonista até dois anos, tirocinante A, 2.º ano, torneiro mecânico de 3.ª, traçador-marcador de 3.ª, verificador de produtos adquiridos (até um ano), vigilante.	419	467

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
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), arquivista técnico (mais de dois anos), auxiliar de decorador (até dois anos), auxiliar de enfermagem, bate-chapas (chapeiro de 2. <sup>a</sup> ), caixeiro (dois a cinco anos), caixeiro de mar (com parte variável), caixeiro de praça (com parte variável), caixeiro-viajante (com parte variável), canalizador de 2. <sup>a</sup> , capataz, carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1. <sup>a</sup> , carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> , carpinteiro de moldes ou modelos de 2. <sup>a</sup> , carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1. <sup>a</sup> , chefe de linha ou grupo, cobrador (até dois anos), condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> , conferente, cortador de peles, cortador e serrador de materiais de 1. <sup>a</sup> , cozinheiro de 2. <sup>a</sup> , cronometrista, decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos), demonstrador, demonstrador de máquinas e equipamentos, desenhador de execução (tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano), dourador de ouro fino de 2. <sup>a</sup> , electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos), empalhador de 1. <sup>a</sup> , empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> , empregado de serviço externo (até dois anos), empregado de <i>snack</i> , entalhador de 2. <sup>a</sup> , escriturário (de dois a cinco anos), estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, estofador de 1. <sup>a</sup> , estucador de 2. <sup>a</sup> , ferramenteiro de 1. <sup>a</sup> , fogueiro de 2. <sup>a</sup> , funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> , gravador de 1. <sup>a</sup> , maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> , maquinista de peles (especializado), marceneiro de 1. <sup>a</sup> , marceneiro de instrumentos musicais, 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 madeiras de 1. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> , medidor (tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano), moldureiro reparador de 1. <sup>a</sup> , monitor, montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , motorista de ligeiros, oficial (até dois anos), oficial especializado, operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos), operador de máquinas de balancé, operador de máquinas de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de transfer automática de 2. <sup>a</sup> , operador de quinadeira de 1. <sup>a</sup> , operador de supermercado (dois a cinco anos), pasteleiro de 2. <sup>a</sup> , pedreiro de 2. <sup>a</sup> , perfilador de 1. <sup>a</sup> , pintor de 1. <sup>a</sup> , pintor de 2. <sup>a</sup> , pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> , pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> , planeador, polidor de 2. <sup>a</sup> , polidor manual de 1. <sup>a</sup> , promotor de vendas (com parte variável), propagandista, prospector de vendas (com parte variável), recepcionista de 2. <sup>a</sup> , reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos), revisor, serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> , soldador de 1. <sup>a</sup> , soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> , telefonista (mais de dois anos), torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> , traçador-marcador de 2. <sup>a</sup> , vendedor especializado (com parte variável).	459	490
VIII .....	Adjunto de modelista, afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. <sup>a</sup> , ajudante de mestre, arvorado, auxiliar de decorador (mais de dois anos), bate-chapas (chapeiro) de 1. <sup>a</sup> , caixa (de escritório), caixeiro (mais de cinco anos), caixeiro de mar (sem parte variável), caixeiro de praça (sem parte variável), caixeiro-viajante (sem parte variável), canalizador de 1. <sup>a</sup> , carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> , carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup> , cobrador (mais de dois anos), condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> , controlador de qualidade (mais de um ano), cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , decorador, decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos), desenhador de execução (tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano), dourador de ouro fino de 1. <sup>a</sup> , ecónomo, electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos), empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> , empregado de serviço externo (mais de dois anos), enfermeiro, entalhador de 1. <sup>a</sup> , escriturário (mais de cinco anos), esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, estucador de 1. <sup>a</sup> , expositor e ou decorador, fiel de armazém, fogueiro de 1. <sup>a</sup> , 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> , medidor (tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano), montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , motorista de pesados, oficial (mais de dois anos), operador de máquinas de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de transfer automática de 1. <sup>a</sup> , operador de supermercado (mais de cinco anos), operador informático (estagiário), orçamentista (metalúrgico), ourives conserteiro, pasteleiro de 1. <sup>a</sup> , pedreiro de 1. <sup>a</sup> , pintor de 1. <sup>a</sup> , pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> , polidor de 1. <sup>a</sup> , promotor de vendas (sem parte variável), prospector de vendas (sem parte variável), recepcionista de 1. <sup>a</sup> , recepcionista ou atendedor de oficinas, reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos), 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> , técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório, torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> , traçador-marcador de 1. <sup>a</sup> , vendedor especializado (sem parte variável), verificador de produtos adquiridos (mais de um ano), vigilante-controlador.	487	544
IX .....	Agente de métodos, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, chefe de equipa, chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe), chefe de grupo de vigilância, chefe de pasteleiro, chefe de secção (encarregado) (têxtil), chefe de <i>snack</i> , construtor de maquetas (até dois anos), correspondente em línguas estrangeiras, decorador de execução (até dois anos), desenhador de execução (até dois anos), encarregado, encarregado de 2. <sup>a</sup> , encarregado de armazém, enfermeiro especializado, escriturário especializado, impressor-litógrafo, inspetor de vendas, mecânico de instrumentos musicais, medidor (até dois anos), medidor-orçamentista (tirocinante), mestre, modelista, muflador ou forneiro, oficial de 1. <sup>a</sup> , operador informático (até dois anos), operador-encarregado, operário qualificado, peleiro, preparador de trabalho, programador de fabrico, radiomontador geral até dois anos, subchefe de secção, técnico de 2. <sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, técnico de prevenção, tradutor.	518	570
X .....	Agente de planeamento, agente de tempos e métodos, auxiliar de classificador de diamantes, chefe de compras, chefe de cozinha, chefe de linha de montagem, chefe de vendas, construtor de maquetas (mais de dois anos), decorador de execução (mais de dois anos), desenhador de execução (mais de dois anos), desenhador-decorador (até dois anos), encarregado, encarregado de 1. <sup>a</sup> , encarregado de loja, encarregado de refeitório, encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais), encarregado geral, encarregado geral, encarregado ou chefe de secção, enfermeiro-coordenador, medidor (mais de dois anos), medidor orçamentista (até dois anos), oficial principal, radiomontador geral (mais de dois anos), secretário de direcção, técnico de 1. <sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.	555	607

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
XI .....	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico), assistente operacional (tirocinante), chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção, chefe de secção, desenhador de estudos (tirocinante), desenhador-decorador (mais de dois anos), desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante), estagiário de programação informática, gestor de stocks, medidor-orçamentista (mais de dois anos), monitor de formação de pessoal, operador informático (mais de dois anos), peleiro mestre, planificador (tirocinante), preparador informático de dados, técnico de contabilidade, técnico de maquetas (tirocinante).	582	630
XII .....	Analista informático, analista químico, assistente operacional, chefe de escritório, chefe de secção (técnico de equipamento electrónico), chefe de serviços, classificador-avaliador de diamantes, decorador de estudos, desenhador de estudos, desenhador-maquetista/arte finalista, gerente comercial, monitor informático, planificador, programador informático, técnico de contas, técnico de maquetas, técnico de medições e orçamentos, técnico de recursos humanos, tesoureiro.	648	681

## ANEXO III — B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

(em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações
I	Técnico estagiário .....	484
II	Técnico auxiliar .....	542
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano) .....	641
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano) .....	768
V	Técnico de suporte .....	859
VI	Técnico de sistemas .....	959
VII	Subchefe de secção .....	1 119
VIII	Chefe de secção .....	1 174

## ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (em euros)	Tabela II (em euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I:					I:
a) .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	752	798		
b) .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	823	881	Economista e jurista .....	a).
c) .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	909	989	Economista e jurista .....	b).
II .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 035	1 143	Economista e jurista .....	II.
III .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 255	1 356	Economista e jurista .....	III.
IV .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 539	1 644	Economista e jurista .....	IV.
V .....	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 843	1 940	Economista e jurista .....	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 € 2100;  
b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC, fixado nos últimos três anos, seja superior a € 2100;  
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.º 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, acessória e 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, acessória 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, acessória 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, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;
- 2) Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma do 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 das 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 preenchimento 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 como 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 subgraus: 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 processos. 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. Expirado 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 supervisionadas 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 técnico-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 ramo 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 directores-gerais de 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, sujeito à política global da empresa.

## ANEXO VI

### Clausulado específico de economistas

#### Condições de admissão, categorias profissionais e definição de funções

1 — São todos os trabalhadores licenciados em quaisquer ramos 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 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1 e dois anos no grau 2. O grau 1 será desdobrado em dois sub-

grupos 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 1 e 2 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 na 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 e 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 — descrição geral de funções**

**Grau I:**

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente 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 índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

**Grau II:**

- 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 trabalhos 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 económicas, 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.

**Grau III:**

- a) Supervisiona 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 económicas, 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.

**Grau IV:**

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- 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 prazos 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 económicas, 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 prazos.

#### Grau V:

- a) Pode supervisionar 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 trabalhos 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.

### ANEXO VII

#### Clausulado específico de juristas

1 — Habilitações literárias — licenciatura em Direito.

2 — Definição de funções — o profissional habilitado com licenciatura em Direito, que exerce funções no domínio do 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 e descrição geral de funções:

#### Grau I:

- 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 de 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 espe-

cialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;

- d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua;

#### Grau II:

- a) Presta colaboração e assistência a juristas 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 juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) 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;

#### Grau III:

- a) Supervisiona 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 grande incidência a curto prazo;

#### Grau IV:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupo de trabalho especiali-



- zados 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;

#### Grau V:

- a) Pode supervisionar 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 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 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.

4.2 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de 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.

Lisboa, 4 de Maio de 2004.

### ANEXO VIII

#### Associações outorgantes

##### A) Associações sindicais:

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

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

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pelo Oficiais de Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Horácio Alves Dias Mendes* (na qualidade de mandatário).  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes* (na qualidade de mandatária).

##### B) Associação patronal:

Pela ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste:

*Hernâni Jorge Matias Miranda* (na qualidade de presidente da direcção).  
*Mário Neves Silva Reis* (na qualidade de vice-presidente da direcção).

Depositado em 24 de Maio de 2004, a fl. 58 do livro n.º 10, com o n.º 36/2004 nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

**Artigo 1.º**

**Artigo de revisão**

No CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, são introduzidas as seguintes alterações:

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, Associação das Pensões do Norte, Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal e Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal, unidas na UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e Sindicato do Comércio Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT.

2 — O presente CCT aplica-se às empresas filiadas nas associações patronais outorgantes que exercem a sua actividade na indústria hoteleira, restauração e similares, com estabelecimentos referidos na cláusula 3.ª, bem como os trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a 4353 empresas e 57 412 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Área**

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

**Cláusula 4.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2003 e de 1 de Janeiro de 2004.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva do trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

**Cláusula 104.ª**

**Retribuições mínimas dos «extras»**

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

De 1 de Março a 31 de Dezembro de 2003:

Chefe de cozinha — € 52;  
Chefe de mesa, de *barmen*, de pasteleiro e cozinheiro de 1.ª — € 46;  
Empregado de mesa ou bar — € 40;  
Quaisquer outros profissionais — € 37;

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004:

Chefe de cozinha — € 54;  
Chefe de mesa, de *barmen*, de pasteleiro e cozinheiro de 1.ª — € 48;  
Empregado de mesa ou bar — € 42;  
Quaisquer outros profissionais — € 39.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

3 — (*Idem.*)

4 — (*Idem.*)

5 — (*Idem.*)

6 — (*Idem.*)

**Cláusula 162.ª**

**Valor pecuniário da alimentação**

1 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é o constante da seguinte tabela:

2 — Completas por mês:

De 1 de Março a 31 de Dezembro de 2003:

- a) Nos estabelecimentos de alojamento e bebidas onde não se confeccionem ou sirvam refeições — € 40;
- b) Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 157.ª — € 78;
- c) Para todos e quaisquer casos previstos neste CCT, os trabalhadores poderão optar, no período de férias, por receber

um subsídio de alimentação referente à retribuição de férias e subsídio de férias no valor unitário de € 78;

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004:

- a) Nos estabelecimentos de alojamento e bebidas onde não se confeccionem ou sirvam refeições — € 50;
- b) Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 157.<sup>a</sup> — € 81;
- c) Para todos e quaisquer casos previstos neste CCT, os trabalhadores poderão optar, no período de férias, por receber um subsídio de alimentação referente à retribuição de férias e subsídio de férias no valor unitário de € 81.

### 3 — Refeições avulsas:

De 1 de Março a 31 de Dezembro de 2003:

- a) Pequeno-almoço — € 1,50;
- b) Almoço, jantar e ceia completa — € 4,50;
- c) Ceia simples — € 2,80;

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004:

- a) Pequeno-almoço — € 1,60;
- d) Almoço, jantar e ceia completa — € 5;
- e) Ceia simples — € 3.

4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Idem.*)

## ANEXO I

### Categorias e níveis de remuneração

#### 1 — Direcção:

Director de hotel — XIV.  
Subdirector de hotel — XIII.  
Assistente de direcção — XIII.  
Director de alojamento — XIII.  
Director de relações públicas — XIII.  
Director de produção (*food and beverage*) — XIII.  
Director de pensão — XII.  
Director artístico — XIII.

#### 2 — Recepção-portaria:

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — XIII.  
Chefe de recepção — XII.  
Subchefe de recepção — XI.  
Recepcionista principal — X.  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup> — IX.  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup> — VIII.  
Recepcionista estagiário — III.  
Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos — II.  
Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos — I.  
Porteiro de restauração e bebidas — VIII.  
Trintanário principal — IX.  
Trintanário — VIII.  
Bagageiro — VII.  
Mandarete com 18 ou mais anos — VI.  
Mandarete com menos de 18 anos — I.  
Chefe de segurança — XI.  
Vigilante — VIII.

#### 3 — Controle e economato:

Chefe de secção de controle — XI.  
Controlador — X.

Estagiário de controlador — III.

Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II

Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I

Chefe de compras/ecónomo — XI.

Dispenseiro/cavista — VIII.

Ajudante de dispenseiro/cavista — VII.

Estagiário de dispenseiro — III.

Aprendiz de dispenseiro com 18 ou mais anos — II.

Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos — I.

#### 4 — Alojamento, andares, quartos:

Governante geral de andares — XI.

Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — X.

Empregada de roupa/lavandaria — VII.

Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com 18 ou mais anos — II.

Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com menos de 18 anos — I.

Empregada de andares — VIII.

Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos — II.

Aprendiz de empregada de andares/quartos com menos de 18 anos — I.

Controlador de minibares — VIII.

Controlador de *room-service* — IX.

Costureira — VIII.

#### 5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XIII.

Gerente de restauração e bebidas — XIII.

Chefe de mesa/*snack-bar* — XII.

Subchefe de mesa/*snack-bar* — XI.

Empregado de mesa principal — X.

Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> — IX.

Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup> — VIII.

Estagiário de empregado de mesa — III.

Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II.

Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos — I.

Escanção — X.

Empregado de *snack-bar* principal — X.

Empregado de *snack-bar* de 1.<sup>a</sup> — IX.

Empregado de *snack-bar* de 2.<sup>a</sup> — VIII.

Estagiário de *snack-bar* — III.

Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II.

Aprendiz de *snack-bar* com menos de 18 anos — I.

Chefe de balcão — XII.

Subchefe de balcão — XI.

Empregado de balcão principal — X.

Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup> — IX.

Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup> — VIII.

Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos — II.

Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos — I.

Recepcionista de restauração — IX.

Preparador de banquetes — VII.

Supervisor de bares — XII.

Chefe de *barmen/barmaiden* — XII.

Subchefe de *barmen* — XI.

*Barmen/barmaiden* principal — X.

*Barmen/barmaiden* de 1.<sup>a</sup> — IX.  
*Barmen/barmaiden* de 2.<sup>a</sup> — VIII.  
 Estagiário de *barman/barmaid* — III  
 Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos — II.  
 Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos — I.  
 Chefe de cafeteria — X.  
 Cafeteiro — VIII.  
 Estagiário de cafeteiro — III.  
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II.  
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos — I.  
 Empregado de jogos — VIII.  
 Distribuidor de refeições — VIII.

#### 6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XIII.  
 Subchefe de cozinha — XII.  
 Cozinheiro principal — XII.  
 Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — XI.  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup> — IX.  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> — VIII.  
 Estagiário de cozinheiro do 2.<sup>o</sup> ano — VII.  
 Estagiário de cozinheiro 1.<sup>o</sup> ano — V.  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.<sup>o</sup> ano) — III.  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.<sup>o</sup> ano) — II.  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (2.<sup>o</sup> ano) — II.  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (1.<sup>o</sup> ano) — I.  
 Assador/grelhador — VIII.

#### 7 — Pastelaria/padaria:

Chefe/mestre pasteleiro — XIII.  
 Subchefe/mestre pasteleiro — XII.  
 Pasteleiro principal — XII.  
 Pasteleiro de 1.<sup>a</sup> — XI.  
 Pasteleiro de 2.<sup>a</sup> — IX.  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> — VIII.  
 Estagiário de pasteleiro do 2.<sup>o</sup> ano — VII.  
 Estagiário pasteleiro do 1.<sup>o</sup> ano — V.  
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos (2.<sup>o</sup> ano) — III.  
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos (1.<sup>o</sup> ano) — II.  
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (2.<sup>o</sup> ano) — II.  
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (1.<sup>o</sup> ano) — I.  
 Amassador principal — XII.  
 Amassador de 1.<sup>a</sup> — XI.  
 Amassador de 2.<sup>a</sup> — X.  
 Aspirante de amassador — IX.  
 Estagiário de amassador — III.  
 Aprendiz de amassador com 18 ou mais anos — II.  
 Aprendiz de amassador com menos de 18 anos — I.  
 Forneiro principal — XII.  
 Forneiro de 1.<sup>a</sup> — XI.  
 Forneiro de 2.<sup>a</sup> — X.  
 Aspirante a forneiro — IX.  
 Estagiário de forneiro — III.  
 Aprendiz de forneiro com 18 ou mais anos — II.  
 Aprendiz de forneiro com menos de 18 anos — I.

#### 8 — Qualidade:

Director de qualidade — XIII.  
 Nutricionista — XII.  
 Microbiologista — XII.

#### 9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — IX;  
 Copeiro — VII.  
 Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II.  
 Copeiro aprendiz com menos de 18 anos — I.  
 Encarregado de limpeza — IX.  
 Empregado(a) de limpeza — VII.  
 Guarda de lavabos — VI.

#### 10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XIII.  
 Supervisor — XI.  
 Controlador de operações — X.  
 Assistente de operações — XIII.  
 Chefe de sala — X.  
 Preparador/embalador — VIII.

#### 11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório — XI.  
 Empregado de refeitório — VII.

#### 12 — Termas:

Encarregado termal — X.  
 Empregado de consultório — IX.  
 Empregado de inalações — IX.  
 Empregado de secção de fisioterapia — IX.  
 Banheiro termal — VII.  
 Buvete — VII.  
 Duchista — VII.

#### 13 — Golfe:

Director de golfe — XIII.  
 Secretário — XII.  
 Recepcionista — VIII.  
 Chefe de manutenção — XII.  
 Capataz de campo — X.  
 Capataz de rega — X.  
 Operador de golfe — VIII.  
 Chefe de *caddies* — VIII.  
*Caddie* — VII.

#### 14 — Praias e piscinas:

Banheiro-nadador-salvador — VIII.  
 Tratador/conservador de piscinas — VIII.  
 Vigia de bordo — VII.  
 Bilheteiro — VII.  
 Empregado de balneários — VII.  
 Moço de terra — VI.  
 Estagiário de empregado de balneário — III.  
 Aprendiz de empregado de balneário com 18 ou mais anos — II.  
 Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — I.

#### 15 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — XI.  
 Monitor de animação e desportos — X.

Tratador de cavalos — VII.  
Disc jockey — VIII.

16 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo X.  
Guarda de parque de campismo — VIII.  
Guarda de acampamento turístico — VIII.

17 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro XIII.  
Director de serviços — XIII.  
Director de pessoal — XIII.  
Chefe de pessoal — XII.  
Chefe de departamento de divisão ou de serviços — XII.  
Contabilista — XII.  
Chefe de secção — XI.  
Tesoureiro — XI.  
Secretário de direcção — X.  
Controlador de caixa — X.  
Caixa — X.  
Escriturário principal — XI.  
Escriturário de 1.<sup>a</sup> — X.  
Escriturário de 2.<sup>a</sup> — IX.  
Escriturário de 3.<sup>a</sup> — VIII.  
Estagiário de escriturário — III.  
Aprendiz de escriturário com mais de 18 anos — II.  
Aprendiz de escriturário com menos de 18 anos — I.  
Cobrador — IX.  
Chefe de telefones — XI.  
Telefonista de 1.<sup>a</sup> — IX.  
Telefonista de 2.<sup>a</sup> — VIII.  
Estagiário de telefonista — III.  
Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II.  
Aprendiz de telefonista com menos de 18 anos — I.

18 — Sector comercial:

Director comercial — XIII.  
Promotor de vendas — XI.  
Caixeiro-encarregado — XI.  
Caixeiro chefe de secção X.  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup> — IX.  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup> — VIII.  
Estagiário de caixeiro — III.  
Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II.  
Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

19 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — XIII.  
Chefe de serviços técnicos — XII.  
Electromecânico em geral — XI.  
Operário polivalente principal — X.  
Operário polivalente de 1.<sup>a</sup> — IX.  
Operário polivalente de 2.<sup>a</sup> — VIII.  
Estagiário de operário polivalente — IV.  
Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II.  
Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — I.

20 — Embarcações:

Mestre — X.  
Motorista marítimo — IX.  
Marinheiro — VIII.

21 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — XI.  
Empregado de garagem — VI.

22 — Rodoviários:

Chefe de movimento — XI.  
Expedidor — X.  
Motorista — IX.  
Ajudante de motorista — VII.

23 — Salas de bingo:

Chefe de sala — XIV.  
Adjunto de chefe de sala — XII.  
Caixa fixo — XI.  
Caixa auxiliar volante — X.  
Controlador de entradas — IX.  
Porteiro — IX.

24 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — VIII.  
Florista — VIII.  
Jardineiro — VII.  
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — VI.  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna — IX.

**ANEXO II**

**a) Tabela salarial de 1 de Março a 31 de Dezembro de 2003**

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XIV .....	1 025	916	776
XIII .....	783	741	670
XII .....	636	619	573
XI .....	580	561	522
X .....	558	538	500
IX .....	536	512	477
VIII .....	481	470,50	428
VII .....	424	411	379
VI .....	424	411	379
V .....	375	375	375
IV .....	375	375	375
III .....	365	365	365
II .....	360	360	360
I .....	288	288	288

**b) Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004**

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XIV .....	1 750	1 500	1 000
XIII .....	900	800	700
XII .....	800	700	650
XI .....	650	600	550
X .....	577	556	517
IX .....	554	529	493
VIII .....	497	486	444
VII .....	438	425	392
VI .....	438	425	392
V .....	388	388	388
IV .....	388	388	388

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
III .....	377	377	377
II .....	372	372	372
I .....	298	298	298

#### Notas

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou corresponde ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respectivo.

3 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

Porto 31 de Março de 2004.

Pela UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, em representação das seguintes quatro associações unidas:

*Associação dos Hotéis do Norte de Portugal;*  
*Associação das Pensões do Norte;*

*Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal;*  
*Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal;*

*Rui de Orey, director-presidente da direcção.*

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

*SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;*

*SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;*

*Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;*

*Manuel Soares Marques, mandatário.*

Depositado em 27 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 39/2004, a fl. 58 do livro n.º 10.

**AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras — Texto consolidado — Rectificação.**

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004, a convenção mencionada em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 887, onde se lê na cláusula 2.ª, «2 — As tabelas salariais terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 3 de Janeiro de 2004,» deve ler-se «2 — As tabelas salariais terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2004,».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004, foi publicada a alteração de

estatutos do Sindicato em epígrafe, publicação que carece de correcção.

Assim:

Nos estatutos, a p. 908, artigo 51.º, alínea k), onde se lê «artigo 36.º» deve ler-se «artigo 35.º»;

No regulamento da assembleia geral, a p. 910, artigo 1.º, onde se lê «n.ºs 1 e 2 do artigo 48.º» deve ler-se «n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º»;

Na mesma página, artigo 2.º, n.º 2, onde se lê «do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 47.º» deve ler-se «do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 44.º»;

No regulamento eleitoral, a p. 910, artigo 1.º, n.º 1, onde se lê «nos termos do artigo 73.º» deve ler-se «nos termos do artigo 70.º»;

A p. 911, artigo 4.º, onde se lê «termos do artigo 48.º» deve ler-se «termos do artigo 45.º».

## II — CORPOS GERENTES

### **SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins — Eleição em 25 de Abril de 2004 para o mandato de 2004-2008.**

Presidente — Maria Amélia Lourenço, portadora do bilhete de identidade n.º 3445955, do arquivo de Lisboa, emitido em 19 de Maio de 2003, residente na Avenida da Liberdade, 232, 2.º, direito, 1250-148 Lisboa, telefone: 213560899.

Vice-presidente — Francisco Manuel Diogo do Carmo, portador do bilhete de identidade n.º 1384636, do arquivo de Lisboa, emitido em 4 de Setembro de 2002, residente na Rua de Luís Simões, 95, 3.º, esquerdo, 2745-036 Pendão, Queluz, telefone: 214359898.

Secretário — Delmar da Caridade Trigo Correia, portador do bilhete de identidade n.º 7243615, do arquivo de Lisboa, emitido em 30 de Outubro de 2000, residente na Praceta de José Escada, lote 10, 1.º, direito, 2835 Vale da Amoreira, telefone: 967982653.

Tesoureira — Maria da Conceição de Jesus Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 60252882, do arquivo de Lisboa, emitido em 26 de Fevereiro de 2001, residente na Avenida de Columbano Bordalo Pinheiro, 99, 2.º, direito, 1050 Lisboa, telefone: 217270028.

Verónica Penso Figueiredo, portadora do bilhete de identidade n.º 114702954, do arquivo de Lisboa, emitido em 17 de Julho de 2003; residente na Avenida de Manuel Damais, 44, rés-do-chão, 1000-203 Lisboa, telefone: 218461786.

Elvira Carvalho Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 10494951, do arquivo de Lisboa, emitido em 27 de Julho de 2000, residente na Rua de Cipriano Dourado, 18, 160-428 Lisboa, telefone: 217587020.

Maria Graciete Nunes Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 4663925, do arquivo de Lisboa, emi-

tido em 13 de Fevereiro de 2004, residente na Rua da Professora Maria de Lurdes Belchior, 13, 2.º, frente, 1900-916 Lisboa, telefone: 963689066.

Registados em 25 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 71/2004, a fl. 55 do livro n.º 2.

### **Sind. dos Trabalhadores das Salas de Jogos — STSJ — Eleição em 29 de Dezembro de 2003 para o triénio de 2004-2006.**

#### **Direcção**

Presidente — Francisco Barbosa Fernando, Espinho, SJT.

Vice-presidente — António Alberto Rodrigues Alves, Figueira da Foz, SJT.

Secretário — José António Queiroz de Brito, Espinho, máq.

Tesoureiro — Abílio Jorge Alfaiate Lopo, Espinho, SJT. Vogais:

José dos Reis Ferreira, Espinho, máq.

Bernardino Rodrigues Pereira, Póvoa de Varzim, máq.

Osvaldo Vicente Rodrigo, Praia da Rocha, SJT.

Vogais substitutos:

Luís Miguel Teixeira Pinto, Figueira da Foz, SJT.

Luís Manuel Antunes Rodrigues, Póvoa de Varzim, máq.

Registados em 26 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 72/2004, a fl. 56 do livro n.º 2.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **CIP — Confederação da Ind. Portuguesa Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 30 de Março de 2004, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1995 (aprovados em assembleias gerais de 24 de Abril e 6 de Maio de 1981, de 23 de Março de 1990, de 27 de Maio de 1993, de 25 de Maio de 1995, de 4 de Maio de 1999 e de 30 de Março de 2004).

### **CAPÍTULO I**

#### **Designação, objectivos, âmbito e atribuições**

##### **Artigo 1.º**

###### **Designação e objectivos**

1 — A CIP — Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização, democracia interna e independência face ao Estado, estabelecidos pelo regime jurídico das associações empresariais, rege-se pelos presentes estatutos.

2 — A CIP tem por objectivo representar, interna e externamente, as actividades nacionais de produção, distribuição ou venda de produtos ou serviços, na globalidade dos seus aspectos sócio-económicos e, designadamente, defender nesses diversos sectores todos os direitos dos empresários enquanto sujeitos da actividade económica.

##### **Artigo 2.º**

###### **Área e sede**

1 — A CIP exerce a sua função em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa e serviços em Lisboa e no Porto.

2 — A CIP poderá transferir a sua sede e estabelecer delegações ou outras formas de representação regional.

##### **Artigo 3.º**

###### **Constituição e âmbito**

1 — O âmbito da CIP, nos termos dos presentes estatutos, compreende as associações de empresas que produzam, distribuam ou vendam produtos ou serviços, e as respectivas federações e uniões, que adiram à CIP.

2 — As empresas dos sectores enunciados no n.º 1 podem filiar-se directamente na CIP, nos termos legais.

##### **Artigo 4.º**

###### **Atribuições**

1 — A fim de prosseguir os seus objectivos de representação interna e externa das actividades nacionais de produção, distribuição ou venda de produtos ou serviços, são atribuições da CIP:

- a) Exercer todas as actividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso da livre empresa e dos sectores que abrange;
- b) Representar as actividades confederadas junto das entidades públicas, parapúblicas e sindicais, nacionais, estrangeiras ou internacionais;
- c) Representar e defender, em coordenação com as associações, federações, uniões e empresas filiadas, os interesses específicos das empresas, por forma a garantir-lhes adequada protecção, prestando-lhes apoio directo e colaborando para esse efeito, activamente, com os órgãos estaduais competentes;
- d) Desenvolver o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros, para o exercício de direitos e obrigações comuns;
- e) Intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar convenções colectivas nos termos da lei e do mandato que lhe vier a ser outorgado pelas entidades integradas;
- f) Estudar e divulgar temas que interessem às actividades representadas e cuja correcta perspetivação contribua para o seu desenvolvimento;
- g) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas e para as actividades representadas em geral;
- h) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos produtos ou serviços;
- i) Constituir e administrar fundos destinados a fazer face às necessidades das empresas ou das actividades representadas em geral, nos termos que vierem a ser regulamentados;
- j) Cooperar com os poderes públicos e com as organizações sindicais em ordem à realização de iniciativas de interesse conjunto, de acordo com o princípio do tripartismo defendido pela OIT;



- l) Exercer todas as demais actividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação, e que não sejam expressamente vedadas por lei;
- m) Constituir ou fazer parte de quaisquer sociedades, qualquer que seja a sua forma ou natureza, no País ou no estrangeiro, cuja actividade possa contribuir para uma mais eficaz prossecução dos fins da CIP.

2 — Com vista a alcançar os objectivos enunciados, a CIP poderá contribuir para a criação e funcionamento de organismos especializados, assim como estabelecer formas de cooperação e colaboração com outras entidades representativas de actividades económicas e sociais, nacionais, estrangeiras e internacionais.

3 — A CIP poderá instituir órgãos de conciliação e arbitragem destinados a dirimir conflitos de interesses entre os sócios ou aderir a um centro de arbitragem institucional.

## CAPÍTULO II

### Sócios e membros contribuintes

#### Artigo 5.º

##### Qualidade

1 — Podem ser sócios da CIP as associações de empresas que exerçam as actividades mencionadas no artigo 3.º destes estatutos, suas federações e uniões, bem como as empresas referidas na mesma disposição, desde que paguem a respectiva quota mínima prevista no regulamento de jóias e quotizações.

2 — Podem ser membros contribuintes da CIP as associações empresariais e regionais, as federações e uniões e as empresas que não sejam sócios ou que legalmente estejam impedidas de assumir a qualidade de sócio.

#### Artigo 6.º

##### Admissão

1 — A admissão dos sócios far-se-á a solicitação escrita dos interessados, por deliberação da direcção da CIP, que verificará a conformidade legal e estatutária do pedido de filiação.

2 — O pedido de admissão das associações deverá ser acompanhado de um exemplar dos seus estatutos e eventuais regulamentos, de uma relação das empresas associadas e do respectivo número de postos de trabalho, bem como do regime de quotização que estejam a praticar e de um exemplar do último relatório e contas.

3 — O pedido de admissão das empresas será acompanhado de um exemplar do último relatório e contas.

4 — O pedido de admissão das federações e uniões será acompanhado de um exemplar dos seus estatutos e respectivos regulamentos, do regime de quotização, de um exemplar do último relatório e contas e de uma relação das associações filiadas.

5 — Da deliberação a que se refere o n.º 1 cabe recurso para a assembleia geral, interposto pelo interessado ou por qualquer dos associados.

6 — O recurso referido no número anterior será interposto no prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão, no caso do interessado, ou do seu conhecimento, no caso de outros associados, mas nunca depois de decorridos três meses sobre a data da decisão.

#### Artigo 7.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais da CIP, nos termos dos estatutos;
- b) Beneficiar do apoio e da assistência técnica, económica e jurídica da CIP e das iniciativas tomadas no seu âmbito;
- c) Beneficiar dos fundos constituídos pela CIP, de acordo com a respectiva finalidade, nos termos que vierem a ser regulamentados;
- d) Serem representados pela CIP perante entidades públicas, parapúblicas e sindicais, nacionais, estrangeiras ou internacionais, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho, e em todos os demais assuntos que envolvam interesses de ordem geral, sectorial ou regional;
- e) Colher, através da direcção, informações respeitantes ao funcionamento da CIP;
- f) Participar no conselho nacional, nos termos do disposto no artigo 30.º;
- g) Indicar pessoas para integrarem as comissões especializadas, nos termos do artigo 26.º

#### Artigo 8.º

##### Direitos dos contribuintes

O estatuto do contribuinte confere o direito:

- a) A utilizar os serviços da CIP.
- b) A indicar pessoas para integrarem as comissões especializadas previstas no artigo 28.º

#### Artigo 9.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Contribuir financeiramente para a CIP nos termos previstos nos estatutos e regulamentos;
- b) Remeter à CIP, após a aprovação em assembleia geral, os respectivos relatórios e contas e prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas e que se mostrem necessárias à prossecução das atribuições da CIP;
- c) Colaborar na execução das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da CIP naquilo que se refere à actividade da confederação;
- d) Apoiar as directrizes dos órgãos competentes da CIP, colaborando na sua prossecução;
- e) Contribuir, em geral, para o bom funcionamento da CIP, de acordo com as características e potencialidades do sector representado;
- f) Tratando-se de associações, uniões ou federações, comunicar à CIP qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer elementos necessários ao cumprimento dos estatutos.

## Artigo 10.º

### Deveres dos contribuintes

São deveres dos membros contribuintes:

- a) Remeter à CIP exemplares dos respectivos relatórios e contas anuais;
- b) Pagar pontualmente à CIP as respectivas quotas.

## Artigo 11.º

### Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Aqueles que, voluntariamente, expressem a vontade de deixar de estar filiados e notifiquem a CIP de tal decisão, por carta registada com aviso de recepção;
- b) Aqueles que tenham sido excluídos nos termos do artigo 13.º dos estatutos;
- c) Aqueles que, tendo em débito quotas referentes a um período superior a seis meses ou quaisquer encargos, não liquidarem as respectivas importâncias dentro do prazo, não inferior a 30 dias, que, por carta, lhes for fixado pela direcção, ou não justificarem cabalmente, no mesmo prazo, a impossibilidade de o fazerem.

2 — Compete à direcção declarar a perda da qualidade de sócio, cabendo-lhe ainda, no caso da alínea c) do número anterior, autorizar a readmissão, uma vez liquidados aqueles débitos.

3 — No caso da alínea a) do n.º 1, o sócio, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as contribuições vencidas e as referentes aos três meses seguintes ao da comunicação.

## Artigo 12.º

### Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos sócios, de qualquer dos deveres referidos no artigo 9.º

2 — Compete à direcção a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das sanções a que se refere o artigo seguinte, com possibilidade de recurso para a assembleia geral e, desta, para os tribunais.

3 — O arguido dispõe sempre do prazo de 20 dias, contados da notificação dos factos de que é acusado, para apresentar a sua defesa por escrito.

## Artigo 13.º

### Sanções

1 — As sanções aplicáveis nos termos do artigo anterior são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante de seis meses de quota;
- c) Exclusão.

2 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres de sócio.

## CAPÍTULO III

### Organização

#### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

### Artigo 14.º

#### Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da CIP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2 — Na composição dos órgãos sociais deve atender-se, de modo equilibrado, à importância e ao peso que na economia nacional têm os diversos sectores representados na CIP.

3 — A indigitação de um elemento para integrar a lista de candidatos aos órgãos sociais da CIP deve ter o aval de pelo menos uma associação do respectivo sector de actividade, empresarial ou regional, ou empresa, que estejam filiadas na CIP.

#### SECÇÃO II

#### Eleições dos órgãos sociais e sua destituição

### Artigo 15.º

#### Eleição

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por um período de três anos civis, admitindo-se a reeleição.

2 — O presidente da direcção, como tal, não pode ser reeleito mais de uma vez.

3 — As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, aprovado pela assembleia geral mediante proposta da direcção.

4 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam empossados.

5 — As eleições efectuar-se-ão até 31 de Março do 1.º ano do respectivo mandato, mas nunca depois de 31 de Dezembro do ano subsequente ao último ano civil do triénio respeitante ao mandato anterior.

6 — Ninguém pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão ou cargo social, sem prejuízo das acumulações resultantes das inerências estatutárias.

7 — Sempre que haja necessidade de um membro substituto preencher uma vaga e desde que expressamente não esteja disposto de forma diferente, o mesmo será escolhido pelos membros efectivos em exercício no mesmo órgão.

8 — No caso de vacatura do cargo de presidente da direcção, será a vaga preenchida, por escolha, pela direc-

ção, de entre os seus elementos, a fim de completar o mandato em curso.

9 — Caso a vaga não se mostre assim preenchida, será o cargo de presidente da direcção interinamente assumido por um dos vice-presidentes da direcção, a escolher por esta, ao qual também incumbirá, com o apoio que se mostre necessário, do presidente da mesa da assembleia geral, desencadear um processo eleitoral novo para todos os órgãos sociais, que terá de estar concluído no prazo de 120 dias contados da data da vacatura.

10 — Se houver vacatura de um dos cargos de vice-presidente, o seu preenchimento será feito por um dos directores, a escolher pela direcção, sob proposta do presidente, que, para o efeito, reunirá a direcção no prazo máximo de 30 dias, comunicando imediatamente a escolha ao presidente da mesa da assembleia geral.

11 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, verificando-se a vacatura de órgãos ou cargos sociais, por virtude da destituição regulada no artigo seguinte, ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, ou por outra causa, que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, a eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato efectuar-se-á dentro dos 40 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas, respeitando-se, com as necessárias adaptações, o processo constante do regulamento eleitoral.

#### Artigo 16.º

##### Destituição

1 — A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros, antes do final do mandato, só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para apreciação dos actos desse órgão ou membro, e, para ser válida, necessita de obter o voto favorável de, pelo menos, metade do número total de votos dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Se a destituição referida no número anterior abranger mais de um terço dos membros do órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

3 — Se a destituição abranger a totalidade da direcção, a assembleia designará imediatamente uma comissão administrativa composta de cinco elementos, à qual competirá a gestão corrente da CIP até à realização de novas eleições e posse dos eleitos, devendo este processo estar concluído no prazo de 120 dias contados da data da realização daquela assembleia.

#### SECÇÃO III

##### Assembleia geral

#### Artigo 17.º

##### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — As associações empresariais, regionais, federações e uniões, e empresas, com o estatuto de contribuintes, participam na assembleia geral, embora sem direito a voto, através de um delegado que na entidade que representa detenha poderes de direcção ou gestão.

3 — Cada sócio deverá assegurar a sua participação na assembleia geral por representantes, sendo o direito de voto exercido por um deles, devidamente credenciado para o efeito.

4 — O atraso no pagamento da quotização por período superior a três meses ou a falta de credencial impedem o exercício do direito de voto, salvo, quanto à falta de credencial, autorização da assembleia geral.

5 — Sem prejuízo do previsto no número seguinte, para efeitos do disposto no n.º 1, será afixada na sede e delegações da CIP, até três dias depois daquele em que for feita a convocação, a lista dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

6 — Nos casos previstos no n.º 3 do artigo 20.º, a lista dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral, será afixada na sede e delegações da CIP, até 15 dias depois daquele em que for feita a convocação.

7 — Eventuais reclamações relativas à lista de sócios deverão ser apresentadas, no prazo de dois dias, ao presidente da mesa da assembleia geral e decididas até ao dia anterior ao designado para a assembleia.

8 — A lista de sócios referida no n.º 5, depois de introduzidas as rectificações resultantes da procedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

#### Artigo 18.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, composta de um presidente, um vice-presidente, um secretário efectivo e dois suplentes, bem como os membros dos diversos órgãos, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos;
- b) Definir as linhas gerais de orientação da CIP no que toca à política industrial, económica e social, de acordo com os legítimos interesses dos sócios, no quadro de finalidades previstas nos estatutos;
- c) Discutir e votar anualmente os orçamentos e o programa de actividades e o relatório e contas, que a direcção lhe apresentará, acompanhado do parecer do conselho fiscal;
- d) Fixar, nos termos do artigo 36.º, a jóia e as quotizações a pagar pelos sócios;
- e) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e regulamento eleitoral e a dissolução e liquidação da CIP;
- f) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e pelos estatutos e as que não sejam da competência de outros órgãos sociais.

## Artigo 19.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano:

- a) Até 31 de Março, para discussão e votação do relatório e contas do exercício findo;
- b) Até 30 de Novembro, para discussão e aprovação do programa de actividades e orçamento ordinário para o exercício seguinte.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente de três em três anos, até 31 de Março, para fins eleitorais, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento dos demais órgãos sociais ou de um terço, pelo menos, dos associados.

4 — Salvo nos casos especiais previstos nos estatutos, a assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente ou representada, pelo menos, metade do número total de associados com direito de participação.

5 — Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados.

6 — Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a requerimento de associados, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

7 — Salvo em assembleias eleitorais, é permitida a representação dos sócios por procuração passada a outro sócio, não podendo no entanto nenhum sócio representar mais de dois outros.

8 — O número de votos conferido a cada sócio é regulado pelo disposto no artigo 39.º

## Artigo 20.º

### Convocatória e ordem do dia

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por correio electrónico ou aviso postal expedido com a antecedência mínima de oito dias, com indicação da data, hora, local da reunião, bem como da respectiva ordem do dia.

2 — Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes ou representados e concordarem com o aditamento.

3 — Se da ordem de trabalhos constar qualquer proposta de alteração de estatutos, ou de regulamento eleitoral, a convocatória e o respectivo projecto terão de ser enviados com a antecedência mínima de 30 dias.

## Artigo 21.º

### Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos expressos, salvo os casos previstos no n.º 1 do artigo 16.º e nos artigos 37.º e 38.º

2 — A votação não será secreta, excepto quando respeite a eleições ou a matérias disciplinares ou em que essa forma de votação seja requerida por um mínimo de seis sócios.

3 — No acto da votação, cada sócio entregará um número de boletins de voto igual ao número de votos que lhe competir.

## SECÇÃO IV

### Direcção

## Artigo 22.º

### Composição

1 — Compõem a direcção, com um número ímpar de membros: 1 presidente, 4 a 6 vice-presidentes e 12 a 18 directores e 3 a 5 suplentes.

2 — Integrarão uma comissão executiva: o presidente da direcção e 6, 8 ou 10 membros desta, escolhidos pelo presidente, tendo em atenção a necessidade de acompanhamento das várias actividades que estatutariamente lhe estão cometidas.

3 — Salvo casos de força maior, a falta de um elemento da direcção a três reuniões seguidas ou a cinco interpoladas no decurso do mesmo ano civil implica a vacatura do respectivo cargo.

## Artigo 23.º

### Competência

1 — Compete à direcção:

- a) Representar a CIP em juízo e fora dele;
- b) Definir, orientar e fazer executar a actividade da CIP, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da CIP e contratar o pessoal de chefia, técnico e administrativo, fixando os respectivos vencimentos;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- e) Elaborar e submeter à assembleia geral o plano anual de actividades, o orçamento, as propostas sobre valores e critérios de quotizações e os planos de acção a médio e a longo prazo;
- f) Elaborar e submeter à assembleia geral, depois de obtido o parecer do conselho fiscal, o relatório e contas do exercício;
- g) Apresentar à assembleia geral todas as propostas que julgue necessárias ou que sejam determinadas pelos estatutos;
- h) Propor à assembleia geral a criação de delegações ou outras formas de representação regional previstas no n.º 2 do artigo 2.º;
- i) Admitir os sócios e exercer em relação a eles a competência definida nos estatutos;

- j) Criar comissões especializadas;
- l) Designar de entre os vice-presidentes e directores aqueles que assegurem a coordenação das comissões especializadas;
- m) Proceder às escolhas referidas nos n.ºs 8, 9 e 10 do artigo 15.º;
- n) Em geral, praticar todos os actos convenientes para os fins da CIP e para o desenvolvimento da actividade representada e da economia nacional.

2 — A comissão executiva terá a competência que a direcção expressamente lhe delegar.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento

1 — A direcção reunirá bimestral e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente.

2 — A comissão executiva reunirá mensalmente em sessão ordinária e, extraordinariamente, sempre que for convocada pelo presidente.

3 — A direcção e a comissão executiva só podem deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

#### Artigo 25.º

##### Vinculação

1 — Para vincular a CIP é necessária a assinatura do presidente, ou duas assinaturas, sendo uma delas obrigatoriamente a de um dos vice-presidentes.

2 — Para obrigar a CIP em actos de gestão são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

3 — A direcção pode delegar em funcionários qualificados actos de vinculação, através de procuração genérica ou especial para cada caso, de que conste expressamente a competência delegada.

#### Artigo 26.º

##### Comissões especializadas

A direcção poderá criar, como órgãos de apoio e consulta, comissões especializadas destinadas a analisar, estudar e acompanhar temas ou problemas específicos enquadráveis nas atribuições da CIP.

### SECÇÃO V

#### Conselho fiscal

#### Artigo 27.º

##### Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, dois vogais efectivos e um suplente, eleitos pela assembleia geral.

2 — Vagando o lugar de presidente, em reunião a realizar no prazo de 15 dias e depois de cumprido o disposto no n.º 7 do artigo 15.º, proceder-se-á a nova distribuição de cargos, com comunicação ao presidente da mesa da assembleia geral e da direcção.

#### Artigo 28.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção;
- b) Emitir parecer em relação aos problemas sobre que for consultado e chamar a atenção da direcção para qualquer assunto que entenda dever ser ponderado;
- c) Prestar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral;
- d) Solicitar a convocação da assembleia geral quando julgue necessário;
- e) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei ou pelos estatutos.

2 — O presidente do conselho fiscal tem o direito de assistir, sempre que julgue conveniente, às reuniões de direcção, podendo tomar parte na discussão dos assuntos, mas não na sua decisão.

#### Artigo 29.º

##### Funcionamento

O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente, designadamente, para apreciação e verificação das contas, documentos e valores.

### SECÇÃO VI

#### Conselho nacional

#### Artigo 30.º

##### Composição

1 — O conselho nacional é constituído pelos presidentes das associações, das federações e uniões, sócias, e pelos presidentes dos órgãos de gestão das empresas directamente filiadas.

2 — Quando os temas em causa o justificarem, o presidente da direcção da CIP ou o presidente do conselho nacional pode convidar os presidentes das associações empresariais, federações e uniões, bem como os presidentes dos órgãos de gestão das empresas, contribuintes a participarem nas reuniões do conselho nacional.

3 — Integram ainda o conselho nacional até 10 individualidades representativas da sociedade civil, a convidar pela direcção, sob proposta do presidente, quando esta inicia o seu mandato.

#### Artigo 31.º

##### Competência

Compete ao conselho nacional emitir parecer e ou formular recomendações sobre os assuntos que a direcção lhe submeta para apreciação, os quais deverão ser

previamente analisados com o presidente deste conselho, nomeadamente nos seguintes domínios:

- a) Avaliação dos factores de competitividade da economia portuguesa;
- b) Orçamento do Estado;
- c) Programa do Governo;
- d) Tratados internacionais;
- e) Planos de desenvolvimento nacional;
- f) Infra-estruturas e serviços estruturantes da actividade económica.

#### Artigo 32.º

##### Funcionamento

1 — O conselho nacional será presidido por uma personalidade a escolher pela direcção, sob proposta do presidente da CIP.

2 — O conselho nacional reunirá quadrimestralmente ou sempre que convocado pelo seu presidente ou pelo presidente da CIP.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

#### Artigo 33.º

##### Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 34.º

##### Receitas

Constituem receitas da CIP:

- a) As jóias a pagar por inscrições;
- b) As quotizações;
- c) As participações específicas correspondentes ao pagamento de serviços acordados entre as associações, as federações ou uniões e empresas e a CIP;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;
- e) As contribuições regulares, ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;
- f) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos em virtude de resolução da assembleia geral.

#### Artigo 35.º

##### Despesas

Constituem despesas da CIP:

- a) Os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas atribuições estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;

- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto.

#### Artigo 36.º

##### Jóias e quotizações

1 — As jóias e a quotização dos sócios serão fixadas de harmonia com o regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral.

### CAPÍTULO V

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 37.º

##### Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral

1 — A alteração dos estatutos só pode ser feita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 22.º, e necessita de voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de votos dos sócios presentes, os quais terão de representar, pelo menos, metade do número total dos votos dos sócios com direito de participação.

2 — A alteração do regulamento eleitoral fica sujeita a idêntico condicionalismo.

#### Artigo 38.º

##### Dissolução e liquidação

1 — A CIP somente poderá ser dissolvida mediante o voto favorável de três quartos do número total dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, os quais terão de representar, pelo menos, metade do número total dos sócios com direito de participação, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A assembleia geral em que for decidida a dissolução decidirá do destino a atribuir ao património e elegerá os respectivos liquidatários.

#### Artigo 39.º

##### Regime de distribuição de votos

1 — Cada sócio terá direito ao número de votos correspondente ao número de quotas mínimas em que a sua quotização anual respeitante ao ano anterior se divide, de acordo com a seguinte escala:

- 1 quota mínima — 2 votos;
- 2 e 3 quotas mínimas — 3 votos;
- 4 a 6 quotas mínimas — 4 votos;
- 7 a 10 quotas mínimas — 6 votos;
- 11 a 15 quotas mínimas — 8 votos;
- 16 a 21 quotas mínimas — 10 votos;

22 a 30 quotas mínimas — 12 votos;  
31 a 45 quotas mínimas — 14 votos;  
46 a 60 quotas mínimas — 16 votos;  
61 a 80 quotas mínimas — 18 votos;  
81 a 100 quotas mínimas — 20 votos.

2 — O arredondamento será feito para cima ou para baixo, conforme o número mais próximo, e para cima se os números estiverem em igual proximidade.

3 — Relativamente aos sócios que no ano anterior não estivessem inscritos, o período de referência é o próprio ano de inscrição, considerando-se a quotização efectivamente liquidada.

Registados em 24 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 38/2004, a fl. 36 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da BENTELER — Ind. de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>**

Aprovados em assembleia constituinte de 4 de Maio de 2004.

Preâmbulo

### **TÍTULO I**

#### **Organização, competência e direitos**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização**

#### **SECÇÃO I**

#### **Colectivo dos trabalhadores**

#### **Artigo 1.º**

#### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos trabalhadores permanentes da empresa BENTELER — Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitadas ou subempreitada com a empresa.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### **Artigo 2.º**

#### **Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo**

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Cons-

tituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos das trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;
- c) Votar nas votações para alterações dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 64.º;
- f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 64.º;
- g) Eleger e ser eleitos membro da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros de mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para a destituição da Comissão de Trabalhadores, ou subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever, como proponentes, as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 5.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Eleger e ser eleitos representantes no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- l) Subscrever o requerimento para a convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades, em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 73.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

### Artigo 3.º

#### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Plenário — Natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a força democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores, definida no artigo 1.º

#### Artigo 5.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da acção da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalho nas principais frentes de trabalho, sendo a maioria necessária para as deliberações referidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

## SECÇÃO III

### Plenário — Funcionamento

#### Artigo 7.º

##### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela Comissão de Trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 10 dias à data da sua realização, por meio de anúncio



no local de trabalho destinado à afixação de propaganda, e distribuído pelos trabalhadores nos locais de trabalho, sem que afecte a normal produção da empresa.

#### Artigo 9.º

##### Reunião do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

#### Artigo 10.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e à empresa do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 11.º

##### Plenário de âmbito limitado

Poderão realizar-se plenários por delegação ou frente de trabalho, que deliberarão sobre assuntos de interesses específicos para o respectivo âmbito.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, a participação mínima no plenário dos trabalhadores deve corresponder a 51% dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria classificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros;

- b) Destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa.

#### Artigo 13.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é normalmente directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo-se o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto na destituição da Comissão de Trabalhadores ou de elementos da mesma, na aprovação ou alteração dos estatutos, quando envolva juízos de valor, nos referendos, nas votações referentes às matérias constantes nos artigos 61.º, 67.º e 71.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada nos respectivos artigos destes estatutos.

4 — O plenário ou a Comissão de Trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de voto previsto no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Alteração dos estatutos.

2 — A Comissão de Trabalhadores ou o seu plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação, que pode ser tomada por voto secreto.

### CAPÍTULO II

#### Comissão de Trabalhadores

##### SECÇÃO I

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 15.º

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actualização democrática do colectivo dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 16.º

##### Competência das Comissões de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou das suas delegações ou unidades produtivas;

- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económicos sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;
- i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base de adultos;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

#### Artigo 17.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) no n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas de forma de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas

competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem e pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 19.º

##### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade, a mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e do órgão de gestão e sobre toda a actividade da empresa para a defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa, previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores nos termos e segundo as formas previstos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 19.º-A

##### Reorganização de unidades produtivas

Em especial, para a intervenção na reorganização de unidades produtivas, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazo previsto de 15 dias, sobre os

planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;

- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com órgãos, ou técnicos encarregados, assim como chefias dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

### SECÇÃO III

#### Direitos instrumentais

##### Artigo 20.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração e de análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar, sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

##### Artigo 21.º

#### Reunião com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar, sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

##### Artigo 22.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às

quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos, ordens de serviço e notas de serviço;
- c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, que compreende o balanço, conta de resultados e balanço trimestral;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

##### Artigo 23.º

#### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
- c) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- d) Encerramento de delegações;
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- f) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

- i) Despedimento individual dos trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo dos trabalhadores.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pela entidade patronal ou conselho de administração da empresa e, no caso das alíneas i) e j) do número anterior, pelo ministério da tutela.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer à Comissão de Trabalhadores, determina as respectivas consequências legais.

4 — O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

#### Artigo 24.º

##### Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade devida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 25.º

Em especial para defesa de interesses profissionais dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para o despedimento individual, ter conhecimento do pro-

cesso desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 23.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 24.º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de segurança social;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadro de pessoal.

#### Artigo 26.º

##### Gestão dos serviços sociais

A Comissão de Trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 27.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da Comissão de Trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, designadamente a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

#### Artigo 28.º

No âmbito do exercício do poder local, a Comissão de Trabalhadores pode participar nos órgãos consultivos que o município venha a criar, bem como a nível da região.

### SECÇÃO IV

#### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 29.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

## Artigo 30.º

### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, a Comissão de Trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 31.º

### Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante e fora do horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, à circulação nos mesmos e o contacto com os trabalhadores.

## Artigo 32.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado e visível para todos os trabalhadores, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 33.º

### Direito a instalações adequadas

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pela direcção da empresa.

## Artigo 34.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 35.º

### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:

CT — quarenta horas por mês;

Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo o critério por si definido.

3 — A deliberação da Comissão de Trabalhadores prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído em consequência dela um crédito superior a oitenta horas por mês.

4 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes dos vários órgãos.

5 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da Comissão de Trabalhadores, a prestar a sua actividade de representante dos trabalhadores, em prol dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

6 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela Comissão de Trabalhadores, por escrito, ao órgão de gestão da empresa, com a antecedência mínima de um dia, no caso de impossibilidade nas quarenta e oito horas úteis a seguir à sua falta, salvo se o contrato colectivo for mais favorável ao trabalhador.

## Artigo 36.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores e de subcomissão de trabalhadores.

2 — As faltas previstas no número anterior que excedam o crédito de horas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, são sempre justificadas e não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 37.º

### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais

e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 38.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores tem o direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 39.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 40.º

##### **Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

#### Artigo 41.º

##### **Protecção legal**

Os membros da Comissão de Trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 42.º

##### **Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores**

Os membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos do seu local de trabalho, nem alterado o seu horário, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Comissão de Trabalhadores ou da comissão coordenadora respectiva.

#### Artigo 43.º

##### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomis-

sões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho da suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva Comissão de Trabalhadores.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

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

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Artigo 44.º

##### **Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

1 — A suspensão preventiva dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

### SECÇÃO V

#### **Enquadramento geral da competência e direitos**

#### Artigo 45.º

##### **Capacidade judiciária**

1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

#### Artigo 46.º

##### **Tratamento mais favorável**

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à Comissão de Tra-

balhadores, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa, ou usos da empresa que estabelecem um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

#### Artigo 47.º

##### Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da Comissão de Trabalhadores, dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que se pressupõe obrigações e deveres da Administração e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

### SECÇÃO VI

#### Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 48.º

##### Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se Parque Industrial da Quinta da Marqueza, nas instalações da empresa BENTELER — Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

#### Artigo 49.º

##### Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por três membros efectivos e três suplentes.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membro da Comissão de Trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes.

3 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão eleitoral a quem incube a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 50.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de três anos, de acordo com a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, artigo 10.º, n.º 3.

2 — A Comissão de Trabalhadores entra em exercício no dia posterior à afixação da acta da respectiva eleição.

#### Artigo 51.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a 8 reuniões seguidas ou 15 interrompidas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores, nos termos do artigo 49.º

#### Artigo 52.º

##### Delegações de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1 — É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazos e identificação do mandatário.

#### Artigo 53.º

##### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

#### Artigo 54.º

##### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores — são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros efectivos e a exercer funções.

#### Artigo 55.º

##### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomadas de posição urgente.

#### Artigo 57.º

##### Convocatória das reuniões

1 — A convocatória é feita pelo executivo coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergências será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da Comissão de Trabalhadores.

## Artigo 58.º

### Prazos de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de três dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

## Artigo 59.º

### Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1 — Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) As verbas atribuídas pela empresa;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;
- d) Contribuição voluntária dos trabalhadores;
- e) Juros bancários dos depósitos bancários;
- f) Subsídios oficiais;
- g) Contribuições especiais para iniciativas recreativas, culturais e outras.

2 — A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral

## Artigo 60.º

1 — A Comissão de Trabalhadores da BENTELER — Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>, é eleita por votação por todos os trabalhadores da empresa.

2 — A comissão eleitoral em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

3 — Poderá haver um membro de cada lista concorrente à Comissão de Trabalhadores para visionar as votações, durante todo o período eleitoral.

## Artigo 61.º

1 — O voto é secreto e directo.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores deslocados no exterior do País e dos que estejam ausentes do serviço por motivo de:

- a) Férias anuais;
- b) Baixa por doença;
- c) Baixa por sinistro.

3 — É permitido ainda o voto por correspondência, em locais onde não existam condições para a deslocação da mesa de voto.

## Artigo 62.º

Os membros serão eleitos pela conversão dos votos em mandatos de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 63.º

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido mais de um quadrado assinalado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado de uma lista que tenha desistido da eleição ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 13.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

## Artigo 64.º

1 — Podem apresentar listas à eleição para a Comissão de Trabalhadores um número mínimo de 100 ou de 10 % dos trabalhadores com direito a voto.

2 — Um subscritor de uma lista não poderá subscrever outra.

3 — As listas são apresentadas à comissão eleitoral em funções 15 dias antes das eleições.

4 — A lista deve conter, na data da sua apresentação à comissão eleitoral, uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome completo, posto de trabalho e respectivo local.

5 — A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega, com a data, hora e letra atribuída à lista.

6 — A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.

7 — A apresentação deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela comissão eleitoral, quando se verificarem os seguintes fundamentos:

- a) Inobservância do disposto no n.º 3 deste artigo;
- b) Não cumprimento do artigo 65.º



8 — As irregularidades que as listas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo previsto no n.º 3 do artigo 64.º

#### Artigo 65.º

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores da BENTELER — Indústria de Componentes para Automóveis, L.da, são feitas por lista única a nível de toda a empresa.

2 — As listas concorrentes devem conter três nomes efectivos

3 — As listas devem conter obrigatoriamente, na sua apresentação por cada candidato, o seguinte:

- a) Fotografia actualizada;
- b) Nome completo;
- c) Idade;
- d) Secção a que pertence;
- e) Profissão;
- f) Tempo de efectividade;
- g) Mandatário da lista.

4 — As listas devem conter, além dos candidatos efectivos, três candidatos suplentes.

5 — Um candidato por uma lista não poderá pertencer a outra lista.

6 — Os casos omissos são resolvidos pela comissão eleitoral.

#### Artigo 66.º

1 — Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e por todos os locais aonde funcionarão mesas de voto.

2 — É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação da respectiva lista pelos trabalhadores.

3 — As listas terão de ser afixadas até cinco dias úteis nos locais referidos no n.º 1 deste artigo.

#### Artigo 67.º

1 — O voto deve ser expresso em boletim de voto de forma rectangular e impresso em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações de cada lista concorrente e seus sigla e símbolo, se todas os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada lista figura um quadrado em branco, destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

4 — A impressão dos votos e respectiva distribuição pelas mesas de voto ficará a cargo de comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com

direito a votar por correspondência, nos termos do artigo 61.º e do n.º 2 do mesmo artigo.

#### Artigo 68.º

1 — Caberá à comissão eleitoral designar os locais em que haverá mesas de voto e respectivo horário.

2 — Caberá à comissão eleitoral designar qual o dia da votação, tendo como prazo máximo até 30 dias para convocar, a seguir à data da primeira proposta.

3 — Sem prejuízo do funcionamento normal de trabalho, os trabalhadores têm direito de votar durante o horário normal de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — A votação terá de se realizar do mesmo modo em todos os locais.

#### Artigo 69.º

1 — As mesas são constituídas por um presidente e dois secretários, designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada grupo de proponentes de uma lista tem o direito de designar um representante, que, como delegado da lista, acompanhará e fiscalizará o processo de votação.

#### Artigo 70.º

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

2 — Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que se fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — O presidente da mesa pode exigir que o leitor se identifique, em caso de dúvidas.

5 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio por um dos secretários.

6 — O registo dos votantes conterá um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e será rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa.

7 — A urna, acompanhada pelo(s) delegado(s) referido(s) no n.º 2 do artigo anterior, poderá circular na área do local de trabalho, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

#### Artigo 71.º

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral vinte e quatro horas antes do fecho da votação (data do correio).

2 — A remessa é feita por carta registada com a indicação do remetente, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, pondo os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Quando o exposto nos números anteriores não puder ser cumprido, caberá à comissão eleitoral definir.

5 — Os votos por correspondência serão os últimos a ser contados.

#### Artigo 72.º

1 — A abertura da urna terá lugar no fim da votação em cada local de trabalho, assim como a contagem dos votos dessa urna.

2 — Em cada mesa de voto será lavrada acta, que relatará o desenrolar da votação nessa mesa de voto.

3 — Uma cópia da referida acta do número anterior será afixada junto do respectivo local de votação, até setenta e duas horas depois do fecho da votação.

4 — O apuramento final e a distribuição de membros por lista serão feitos com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral e pelos mandatários das listas concorrentes, caso desejem estar presentes.

5 — A comissão eleitoral lavrará acta de apuramento final.

#### Artigo 73.º

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento final, será afixada a acta com a distribuição

de membros à Comissão de Trabalhadores da BEN-TELER — Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>, nos locais usuais de afixação de documentos de interesse dos trabalhadores.

2 — Dentro do prazo previsto no n.º 1 será enviado, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo, o resultado das eleições ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, ao ministério da tutela e aos órgãos de gestão da empresa.

3 — Qualquer trabalhador pode impugnar as eleições.

4 — Têm para o efeito cinco dias a contar da data da votação para o fazer, fundamentando a sua impugnação e apresentando a sua reclamação à comissão eleitoral.

5 — Poderá ainda impugnar as eleições ao abrigo do artigo 8.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

#### Artigo 74.º

##### Composição e formas de designação das mesas de voto

A mesa é composta por um presidente e por dois vogais, escolhidos no plenário geral de entre os trabalhadores com direito a voto.

#### Artigo 75.º

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da Comissão de Trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 19 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 56/2004, a fl. 75 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

**Comissão de Trabalhadores da STET — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A. — Eleição em 5 de Abril de 2004 para o biénio de 2004-2006.**

Efectivos:

Alcina Maria Pires Abreu.  
Carlos Manuel Fonseca dos Santos.  
Graciano Daniel Marques dos Santos.

António Palma Horta.  
Marta Luísa de Jesus Alves.

Suplentes:

José Manuel Marques de Matos.  
Vitor Manuel Marques Barrote.  
Armando Manuel Cortes Mota.

Registados em 19 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 55/2004, a fl. 75 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da SOTEIS — Sociedade Internacional de Turismo, S. A. — Eleição em 28, 29 e 30 de Abril de 2004 para o mandato de três anos.**

**Efectivos:**

Carlos Alberto Nogueira Joaquim, bilhete de identidade n.º 8302920-6, de 20 de Fevereiro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
António Costa Maninho da Graça, bilhete de identidade n.º 665150, de 10 de Fevereiro de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Alípio Silva Moreira, bilhete de identidade n.º 10129867, de 29 de Março de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
João Paulo Ourêlo Afonso de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6235086, de 3 de Maio de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco José Lopes da Silva, bilhete de identidade n.º 10930715, de 28 de Junho de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

**Suplentes:**

Paula Cristina Paixão Coelho, bilhete de identidade n.º 6957098, de 1 de Março de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Jorge Miguel Pires Guerreiro, bilhete de identidade n.º 10330812 de 1 de Junho de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 25 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 57/2004, a fl. 75 do livro n.º 1.

