

Boletim do Trabalho e Emprego

29

1.ª SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego
Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica

Preço 2363\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 63	N.º 29	P. 1075-1374	8 - AGOSTO - 1996
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Lameirinho — Ind. Têxtil, S. A. — Autorização de laboração contínua 1079
- Lameirinho — Ind. Têxtil, S. A. — Autorização de laboração contínua 1079
- Franco — Manufatura de Luvas, L.^{da} — Autorização de laboração contínua 1080

Portarias de extensão:

- PE das alterações aos CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) 1080
- PE das alterações aos CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros 1081
- PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outros 1082
- Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre as mesmas organizações patronais e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas organizações patronais e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços 1082
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro 1082

— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANITV — Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio	1083
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1083
— Aviso para PE do CCT e respectiva alteração salarial entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros	1084
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1084
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e entre a mesma associação patronal e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros	1085
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros	1085
— Aviso para PE do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e respectivas alterações	1085
— Aviso para PE das alterações ao AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro	1086

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio	1086
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	1116
— CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro	1182
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CES/Sul — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros	1223
— CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras	1252
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (Centro/Sul) — Alteração salarial e outras	1254
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial	1255
— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	1256
— CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o Sind. dos Engenheiros Técnicos e outro — Alteração salarial e outras	1268
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1268

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1270
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1271
— CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga — Alteração salarial e outras	1275
— CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Alteração salarial e outras	1276
— CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	1277
— CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras	1278
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	1279
— ACT entre a G. D. L. — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1281
— ACT entre a CIMPOR — Cimentos de Portugal, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1330
— AE entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outro	1331
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras	1366
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras	1368
— Acordo de adesão entre o B. P. A. — Investimentos Gestão de Patrimónios, S. A., e o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário	1371
— Acordo de adesão entre a SFIR — Sociedade Financiamento e Investimento de Risco, S. A., e o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário	1371
— Acordo de adesão entre a CISF-RISCO — Companhia de Capital de Risco, S. A., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário	1371
— AE entre a G. D. P. — Gás de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	1372
— AE entre a Portugal Telecom, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Integração em níveis de qualificação	1374



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Lameirinho — Ind. Têxtil, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa Lameirinho — Indústria Têxtil, S. A., com sede no lugar de Lameirinho, Selho (São Jorge), concelho de Guimarães, requereu autorização para laborar continuamente na secção de fição convencional da sua unidade industrial sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente a necessidade do aproveitamento máximo de fição instalada, de elevado custo, de modo a permitir uma maior produção, com superior qualidade dos artigos fabricados.

Assim e considerando:

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que não há comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 3) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;

- 4) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 5) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Lameirinho — Indústria Têxtil, S. A., a laborar continuamente na secção convencional da sua unidade industrial sita no lugar de Lameirinho, Selho (São Jorge), concelho de Guimarães.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 5 de Julho de 1996. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

Lameirinho — Ind. Têxtil, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa Lameirinho — Indústria Têxtil, S. A., com sede no lugar de Lameirinho, Selho (São Jorge), concelho de Guimarães, requereu autorização para laborar continuamente na secção de fição *open-end* da sua unidade industrial sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente as que advêm da eficiência da uniformização da referida secção com o sector da fição convencional, mas também com o objectivo de ser obtido o total rendimento da instalação, atendendo ao seu elevado custo.

Assim e considerando:

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que não há comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 3) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;

- 4) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 5) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Lameirinho — Indústria Têxtil, S. A., a laborar continuamente na secção de fição *open-end* da sua unidade industrial sita no lugar de Lameirinho, Selho (São Jorge), concelho de Guimarães.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 5 de Julho de 1996. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

A empresa Franco — Manufatura de Luvas, L.^{da}, com sede na Zona Industrial de Vila Nova de Poiares, Coimbra, requereu autorização para laborar continuamente nos sectores de vulcanização e embalagem da sua unidade industrial sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente a necessidade do aproveitamento integral dos equipamentos instalados, que, levando ao aumento significativo da capacidade produtiva, permitirá responder, eficaz e atempadamente, às solicitações crescentes do mercado, além de ocasionar a criação de novos postos de trabalho.

Assim e considerando:

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que não há comissão de trabalhadores constituída na empresa;

- 3) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 4) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 5) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Franco — Manufatura de Luvas, L.^{da}, a laborar continuamente nos sectores de vulcanização e embalagem da sua unidade industrial sita na Zona Industrial de Vila Nova de Poiares, Coimbra.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 5 de Julho de 1996. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações aos CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ente a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1996, e 12, de 29 de Março de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É assim conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1996, na sequência do qual uma associação sindical manifestou pretender a extensão autónoma das alterações da respectiva convenção colectiva por ser, alegadamente, mais favorável aos trabalhadores.

Essa reserva não é justificada, porquanto as alterações das duas convenções são substancialmente idênticas e, em todo o caso, em cada empresa, será aplicável, nos termos da lei, a alteração que for considerada mais favorável aos trabalhadores.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindi-

catos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1996 e 12, de 29 de Março de 1996, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que explorem, em regime de concessão e com fins lucrativos, cantinas e refeitórios e as que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações, não incluindo a actividade de abastecedoras de aeronaves, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas conven-

ções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até oito prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 17 de Julho de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações aos CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outras associações sindicais, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18 e 19, de 15 e 22 de Maio de 1996, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Não entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavan-

darias e Tinturarias e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outras associações sindicais, publicadas no *Boletim Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18 e 19, de 15 e 22 de Maio de 1996, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regulada pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 17 de Julho de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações do ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o SITEMAQ Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outros

As alterações do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1996, abrangem as relações de trabalho entre as empresas mencionadas e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover a uniformização das condições de trabalho dentro das mesmas empresas, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do ACT celebrado entre a Companhia de Celulose do

Caima, S. A., e outra e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1996, são estendidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais nele previstas ao serviço das entidades patronais outorgantes que não se encontrem inscritos nas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 17 de Julho de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre as mesmas organizações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas organizações patronais e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre as mesmas organizações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas organizações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1996, e 27, de 22 de Julho de 1996, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e entre as cooperativas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de

uma portaria de extensão da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria da torrefacção) e traba-

lhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANITV — Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANITV — Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio, 27, de 22 de Julho, e 28, de 29 de Julho, todos de 1996, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas, no território do continente:

- a) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANITV — Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas

na associação patronal outorgante, nem noutras representativas das entidades patronais do sector, que exerçam a actividade de transformação de vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio às relações de trabalho a que se refere a alínea anterior relativamente às profissões e categorias profissionais não previstas no CCT aí referido;
- c) As alterações do contrato colectivo de trabalho referido na alínea a) e dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Vidro de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de

uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, 28 e 29, de 15 e 29 de Julho e 8 de Agosto, todos de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (indústria de gessos, estafes e cales

- hidráulicas) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE do CCT e respectiva alteração salarial entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1995 e da respectiva alteração salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as suas disposições extensivas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) A portaria de extensão a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1994, e 27, de 22 de Julho de 1995, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, abrangidos pela portaria extensão do referido contrato colectivo de trabalho.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, nesta data publicado. A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e entre a mesma associação patronal e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1996, e 22, de 15 de Junho de 1996. A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma referidos, tornará as disposições constantes da convenção extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que

exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes;
- c) Às relações de trabalho entre o Instituto de Seguros de Portugal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e respectivas alterações

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79 de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras cooperativas agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1992, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1994, e 26, de 15 de Julho de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas:

- 1) Das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1996:
 - a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas de serviços e mistas não outorgantes existentes nos distritos de Aveiro, Braga, Coimbra, Leiria, Porto, Vila Real e Viseu, incluindo as que se dediquem à actividade de recolha do leite e à sua

obtenção em salas de ordenha colectiva, desde que não exercida cumulativamente com a indústria de lacticínios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) As relações de trabalho entre as cooperativas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção não filiados nos sindicatos signatários;

2) Do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27,

de 22 de Julho de 1992, e das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 26, de 15 de Julho de 1994, às relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas de serviços e mistas existentes nos distritos do Porto e Vila Real, incluindo as que se dediquem à actividade de recolha do leite e à sua obtenção em salas de ordenha colectiva, desde que não exercida cumulativamente com a indústria de lacticínios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do acordo de empresa em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes da citada convenção extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre a entidade patronal outorgante daquela e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também, no estrangeiro, aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo 41.º do Código Civil português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.ª

Âmbito profissional

Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante cujas profissões estejam previstas no anexo III.

Cláusula 4.^a

Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

Cláusula 5.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, podendo ser efectuada por qualquer das associações patronais ou sindicais outorgantes, na parte que lhes disser respeito.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao processo de revisão.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, terá a outra de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

CAPÍTULO II

Carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 6.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste contrato, entende-se por:

- a) Nível profissional — grau de qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;
- b) Profissão — conjunto de funções, compreendendo tarefas semelhantes, exercidas com carácter de permanência ou de predominância;
- c) Função — conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;
- d) Tarefa — acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;
- e) Posto de trabalho — conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;
- f) Carreira na profissão — sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua profissão;
- g) Promoção ou acesso — passagem de um profissional a um escalão superior da mesma profissão a que corresponda uma retribuição mais elevada;
- h) Escalão (categoria profissional) — posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- i) Aprendizagem — período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;

- j) Prática — tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem, quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

Cláusula 7.^a

Definição de profissões

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas, com a indicação das tarefas que lhes competem.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

Cláusula 9.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 15 anos, passando a 16 anos a partir de 1 de Janeiro de 1997;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — No acto da admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador, e, a solicitação deste, a enviar cópia ao sindicato respectivo, um documento do qual conste a identificação das partes e a profissão do interessado, bem como a sua retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas, nos termos legais.

3 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada e que tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade empregadora e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5 — Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 11.ª

Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas promoverão a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — As empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificarem se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Os exames médicos deverão ser efectuados anualmente para todos os trabalhadores.

4 — Deverão ainda ser efectuados exames sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

5 — As empresas devem facultar o resultado das inspecções médicas ao trabalhador, sempre que este o solicite.

6 — Os resultados das inspecções referidas nesta cláusula serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

Cláusula 12.ª

Serviço efectivo

1 — Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, e sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão de trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2 — Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não processe normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional com vista àquela promoção, a não ser que àquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

Cláusula 13.ª

Promoções

1 — A empresa deverá promover o trabalhador ao escalão imediatamente superior quando verifique que este possui os conhecimentos e prática adequados ao escalão a que vai ser promovido.

2 — Os profissionais do 3.º e 2.º escalões que completam na mesma empresa respectivamente dois e quatro anos de prestação de serviço efectivo na mesma profissão e

escalão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se não possuírem os conhecimentos e prática adequados para a promoção.

3 — O trabalhador poderá, sempre que o entenda, requerer um exame técnico-profissional para efeitos de promoção ao escalão superior, não podendo, no entanto, requerer este exame antes de decorrido um período mínimo de serviço efectivo no escalão (dois anos no 3.º escalão e quatro anos no 2.º), bem como para além de duas vezes por ano.

4 — O exame referido no número anterior será apreciado por um júri composto por três elementos, um em representação dos trabalhadores, outro em representação da empresa e um terceiro elemento designado pelos outros dois, o qual deverá ser, sempre que possível, formador de um centro de formação.

5 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro componente do júri no prazo de 30 dias a contar do requerimento de exame, deverá a nomeação ser requerida aos serviços de formação profissional do ministério da tutela.

Cláusula 14.ª

Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

Cláusula 15.ª

Regimes especiais

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este contrato fica sujeita às regras especiais constantes das secções seguintes.

SECÇÃO II

Trabalhadores de escritório e correlativos

Cláusula 16.ª

Idades mínimas de admissão

As idades mínimas de admissão são as seguintes:

- a) 18 anos para os cobradores e contínuos;
- b) 15 anos para os paquetes, passando a 16 anos em 1 de Janeiro de 1997;
- c) 16 anos para os restantes trabalhadores.

Cláusula 17.ª

Promoções e acessos

1 — Os estagiários para a profissão de escriturário e os dactilógrafos, logo que completem dois anos de estágio ou perfaçam 21 anos de idade, serão promovido a terceiros-escriturários.

2 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez no escritório com idade superior a 21 anos terão um período de estágio de quatro meses.

3 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

4 — As promoções dos escriturários regem-se pelas disposições deste CCT e regulamentação de trabalho aplicável.

SECÇÃO III

Trabalhadores do comércio

Cláusula 18.^a

Promoções e acessos

1 — Os praticantes de caixeiro, após três anos de permanência na função ou quando atinjam 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes, desde que tenham permanecido o mínimo de seis meses como praticantes de caixeiro.

2 — Os caixeiros-ajudantes, após dois anos no exercício da função, ascenderão a terceiros-caixeiros.

3 — As promoções dos terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros regem-se pelas disposições deste CCT e regulamentação de trabalho aplicável.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Zelar pela boa conservação e utilização da ferramenta e material que lhes estejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- f) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destas, do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- h) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- i) Obedecer à entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

- j) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 20.^a

Deveres das entidades empregadoras

São deveres das entidades empregadoras:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua profissão, salvo o disposto na cláusula 37.^a;
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência e segurança social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possam advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Prestar aos sindicatos que representem os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em profissões de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorar a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 21.^a

Refeitórios

1 — As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

Cláusula 22.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 450\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 23.^a

Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar do seguro previsto no número anterior, de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho, como previsto nesta cláusula, pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho superior a 10 dias seguidos uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 50 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %.

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode de modo algum ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 50.^a;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudi-

car ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que ele actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

Cláusula 25.^a

Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho, com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — É vedado às entidades empregadoras transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo acordo escrito dos interessados ou se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço e desde que tal não lhes cause prejuízo sério.

3 — A entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, designadamente o acréscimo de despesas com transporte e a diferença de tempo gasto no trajecto.

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador, em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

SECÇÃO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 26.^a

Direito à actividade sindical na empresa

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

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5 — Os delegados sindicais tem direito a afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações

da empresa, desde que seja dado prévio conhecimento à entidade empregadora, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 27.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 30.^a é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500) : 200$, representando n o número de trabalhadores.

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicato.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea b) do n.º 1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 30.^a

Cláusula 28.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade empregadora cederá as instalações convenientes.

Cláusula 29.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 30.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

Cláusula 31.^a

Quotização sindical

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades empregadoras e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa, neste sentido, dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações, pela forma que considerem mais adequada (numerário, cheque ou vale do correio).

3 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização existente na empresa e perdurará pelo prazo que as partes tenham ajustado.

CAPÍTULO IV
Prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas de trabalho efectivo, distribuídas de segunda a sexta-feira.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda quarenta e sete horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses.

4 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no n.º 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar, quando permitido nos termos da lei.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de quatro meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á salgado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

10 — As alterações da organização do tempo de trabalho (flexibilização) entrarão em vigor nos termos da lei.

11 — O período normal de trabalho semanal de quarenta horas entrará em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente contrato.

Cláusula 33.^a

Fixação do horário de trabalho

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

2 — Compete às entidades empregadoras o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais, devendo, contudo, ser sempre ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

Os profissionais isentos de horário de trabalho, nos termos da lei aplicável, têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

Cláusula 35.^a

Serviços temporários

1 — A entidade empregadora pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante o acordo deste e até ao limite de 120 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais circunstâncias perdurem, salvo se o contrário resultar do contrato individual de trabalho.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 36.^a

Substituição de trabalhadores da mesma profissão

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão mas de escalão superior terá direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

Cláusula 37.^a

Execução de funções de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de três meses consecutivos ou cinco intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do

substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição, desde que o trabalhador esteja no exercício do cargo há pelo menos seis meses.

5 — Os tempos de trabalho intercalares a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

Cláusula 38.ª

Polivalência

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser estabelecido um acordo de polivalência.

2 — Entende-se polivalente o trabalhador que exerce, com carácter de regularidade, tarefas de diversas profissões do mesmo nível de qualificação.

3 — O acordo entre a empresa e o trabalhador terá obrigatoriamente a forma escrita e especificará as diferentes profissões cujas tarefas o trabalhador irá desempenhar.

4 — O trabalhador polivalente terá direito a auferir como compensação salarial um montante não inferior a 8 % da remuneração mínima convencional para o seu grau de remuneração.

5 — O acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador poderá ser denunciado por qualquer das partes durante os primeiros seis meses da sua duração.

6 — Se o acordo de polivalência for denunciado, o trabalhador regressará ao desempenho da profissão base para que foi contratado.

7 — Denunciado que seja o acordo, o trabalhador perderá o direito à compensação salarial prevista no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 39.ª

Contratos a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situações de carácter excepcional e não poderá ser utilizada pelas entidades empregadoras como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo, designadamente a estabilidade ou relação contratual.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5 — O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, as assinaturas das partes, o nome ou a denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7 — O período experimental dos contratos a termo será de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias para contratos de duração inferior a seis meses.

8 — Os trabalhadores admitidos com contratos a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

9 — Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 40.ª

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade empregadora.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 41.ª

Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano nem mais de duas horas por dia normal de trabalho.

2 — Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 48.ª

Cláusula 42.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade empregadora comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — Considera-se também nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

Cláusula 43.ª

Regime de turnos

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

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade empregadora comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, e, salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma desde que a entidade empregadora justifique, por escrito, a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

7 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período, e de quarenta e cinco minutos, quando não disponham desses serviços, e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

10 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior.

11 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

12 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade empregadora.

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

14 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores, a entidade empregadora obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

15 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

CAPÍTULO V

Remunerações mínimas

Cláusula 44.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

Cláusula 45.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

RM = retribuição mensal;

HS = horário semanal.

Cláusula 46.^a

Desconto das horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo *Hs* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 47.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 4000\$.

2 — Os caixas, cobradores e controladores-caixa (hotellaria) têm direito a um subsídio mensal para falhas no va-

lor de 6,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

3 — Para o pagamento de remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito às seguintes gratificações mensais:

Montante global manuseado até 1 000 000\$ — subsídio de 4,5 %;

Montante global manuseado superior a 1 000 000\$ — 6,5 %.

O subsídio será calculado com base na média aritmética a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — O subsídio previsto no n.º 2 desta cláusula fará parte integrante da retribuição mensal do trabalhador, o mesmo se verificando quanto à gratificação prevista no n.º 4, sempre que os pagamentos que a ela dão direito sejam efectuados, com carácter de regularidade e permanência, pelo mesmo trabalhador.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo de substituição

7 — Consideram-se abrangidos pelo n.º 4 os trabalhadores que tenham a seu cargo os pagamentos e, designadamente, efectuem o recebimento e subsequente repartição de um valor global e procedam à conferência e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75 % na segunda hora e 100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa a remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
Primeira hora	1,5 × <i>RH</i>	1,75 × <i>RH</i>
Segunda hora	1,75 × <i>RH</i>	2 × <i>RH</i>
Horas restantes	2 × <i>RH</i>	2,25 × <i>RH</i>

2 — Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 41.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade empregadora, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

R = remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar;

n = número de horas de trabalho prestado;

RH = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes e meia a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 50.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que este tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com pelo menos seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano de regresso, à parte proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 52.^a

Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição, um talão, preenchido por forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número da inscrição na segurança social, a retribuição mensal, a profissão e o escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador seja retido na empresa para efeitos de pagamento da retribuição para além dos limites do seu horário normal de trabalho, receberá o respectivo período de tempo como trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Deslocações em serviço

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede ou delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes, desde que não haja culpa do trabalhador.

5 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, desde que não haja culpa do trabalhador.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe,

por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade empregadora.

7 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 41.ª e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte directamente relacionadas com o serviço ou trabalho a realizar.

10 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verificarem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 54.ª

Pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II, desde que a soma dos tempos de deslocação, incluindo os tempos de trajecto, exceda uma hora e trinta minutos.

Cláusula 55.ª

Grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no País:

- a) A uma verba diária fixa de 0,8 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

Cláusula 56.ª

Grandes deslocações fora do País

1 — Em todas as grandes deslocações fora do País os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho, a contar da data da partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

Cláusula 57.ª

Descanso suplementar nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho até um máximo de 5 dias por cada ano completo de grande deslocação.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

Cláusula 58.ª

Doenças do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que deixem eventualmente de ser assegurados pela segurança social ou não sejam igualmente garantidos na

área por qualquer outra instituição de previdência passar a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 55.^a e 56.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa, durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 59.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra os riscos de acidente de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente de valor nunca inferior a 6000 contos.

2 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade empregadora, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem de valor a acordar entre as partes.

Cláusula 60.^a

Transporte e preparação das grandes deslocações

1 — Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade empregadora, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor

das despesas de transporte que a entidade empregadora despenderia se ele fosse gozar as férias no local da sua residência.

Cláusula 62.^a

Períodos de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 63.^a

Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do País terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

Cláusula 64.^a

Falecimento do trabalhador deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador deslocado ou de familiar deslocado com o acordo da entidade empregadora, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes ao previsto no n.º 1.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 65.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2 — A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 66.^a

Ferriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 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.

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 67.^a

Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

Cláusula 68.^a

Duração das férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer 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.

3 — 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.

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade empregadora e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 69.^a

Subsídio de férias

No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade empregadora pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 70.^a

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade empregadora.

Cláusula 71.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade empregadora e as entidades referidas naquele número.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes o gozo dos restantes dias de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — 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, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

6 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

7 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esta sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia aos sindicatos interessados.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade empregadora o período referido no n.º 3, caberá ao traba-

lhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade empregadora se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 74.^a

11 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 72.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores acompanhar o competente pedido de autorização.

Cláusula 73.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou se a entidade empregadora o autorizar.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade empregadora o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 74.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade empregadora que intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade empregadora incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 75.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 76.^a

Regresso do trabalhador após o serviço militar

Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta registada, com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 77.^a

Interrupção de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade empregadora pagará ao trabalhador os dias de trabalho prestado com um acréscimo de 100 %.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 78.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora concederá ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade empregadora poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação, ficará impedido de usar deste direito durante três anos consecutivos.

Cláusula 79.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão considerados somando os tempos respectivos e reduzindo o total a dias.

Cláusula 80.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto nos número seguinte.

2 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um 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, sendo descontada a correspondente retribuição.

Cláusula 81.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 82.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias da falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;

g) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos; em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar;

h) As dadas até 15 dias por ano quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível a cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta;

i) As dadas pelo tempo indispensável à 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;

j) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;

l) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;

m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

n) As dadas para exercer as funções de bombeiro, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês, tal não cause prejuízo para a actividade da entidade empregadora e as faltas sejam devidamente justificadas nos termos da lei;

o) As dadas para doar sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o seu afastamento do local de trabalho;

p) As dadas pelos candidatos durante o período de campanha para os órgãos representativos das autarquias locais;

q) As dadas para exercício de funções nos termos do Estatuto dos Eleitos Locais;

r) As dadas pelos membros das mesas das assembleias ou secções de voto, bem como os delegados das listas ou secções de voto, no dia seguinte ao da eleição;

s) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

2 — Não implicam perda de retribuição:

a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), j), l), n), o), p), q), r) e s) do número anterior;

b) As faltas previstas na alínea g), até ao limite de 20 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior

brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência, ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio ou em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade empregadora, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo IV.

CAPÍTULO VIII

Do trabalho das mulheres e dos menores

Cláusula 83.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- c) Faltar durante 98 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias ou antiguidade;
- d) Faltar dois períodos de uma hora por dia até um ano após o parto, para amamentação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados, mediante acordo das partes.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b) e d) do número anterior com a maior brevidade possível após deles terem tido conhecimento.

3 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg, com carácter de regularidade, e a 20 kg, em casos excepcionais.

Cláusula 84.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 85.^a

Condições especiais de trabalho de menores

1 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 86.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — A empresa facultará ao trabalhador cópia do processo disciplinar sempre que este o solicite.

Cláusula 87.^a

Aplicação de sanções

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto, reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 88.^a

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento, observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

Cláusula 89.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

Cláusula 90.^a

Execução de sanções disciplinares

A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

Cláusula 91.^a

Cessaçao do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

Cláusula 92.^a

Cessaçao do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — Se o trabalhador rescindir o contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1, terá direito à indemnização legal.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 93.^a

Princípio geral

As entidades empregadoras instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de

saúde, higiene e segurança previstas na lei e no anexo v deste contrato.

Cláusula 94.^a

Prevenção do alcoolismo

1 — Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,8 g/l.

3 — Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — A pesquisa de alcoolemia será feita, com carácter aleatório, de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6 — Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7 — O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 95.^a

Constituição

1 — Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais, em representação das associações patronais, e igual número, em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem 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 os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 96.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 97.^a

Subcomissões

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões, destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 98.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substituídos sejam comunicados, por escrito, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e Emprego.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 99.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas profissões constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes.

2 — Nos precisos termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

I

Remunerações mínimas

Graus	Tabela I	Tabela II
0	143 200\$00	148 800\$00
1	123 200\$00	127 800\$00
2	107 800\$00	112 400\$00
3	104 000\$00	108 900\$00
4	92 900\$00	97 000\$00
5	91 400\$00	95 700\$00
6	83 500\$00	89 000\$00
7	80 500\$00	84 700\$00
8	76 300\$00	80 500\$00
9	71 600\$00	75 100\$00
10	67 400\$00	70 800\$00
11	64 200\$00	66 800\$00
12	62 300\$00	64 800\$00
13	61 600\$00	63 200\$00
14	55 100\$00	56 400\$00
15	49 600\$00	50 900\$00
16	43 600\$00	45 000\$00
17	41 600\$00	41 600\$00
18	41 600\$00	41 600\$00
19	41 600\$00	41 600\$00
20	41 600\$00	41 600\$00

Remuneração mensal média = 74 971\$.

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos três anos de exercício.

3 — No caso de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1987, não poderão passar a aplicar a tabela I.

III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 1996.

ANEXO II

Graus	Categorias profissionais
1	Analista informático. Chefe de serviços. Contabilista.
2	Inspector administrativo. Programador informático.
3	Chefe de secção. Chefe de vendas. Guarda-livros. Programador mecanográfico. Técnico de mercados.
4	Agente de métodos. Chefe de redacção de revista. Gestor de stocks. Tesoureiro.
5	Agente de normalização. Preparador de comando numérico. Redactor de revista. Secretário. Tradutor.
6	Agente de compras. Analista de funções. Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. Correspondente de línguas estrangeiras. Cronometrista (escalão de mais de um ano). Encarregado de armazém. Escriturário principal. Monitor informático.
7	Agente de aprovisionamento (escalão de mais um ano). Ajudante de guarda-livros. Caixa. Cronometrista (escalão até um ano). Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Fiel de armazém. Operador informático. Operador mecanográfico. Preparador informático de dados. Recepcionista atendedor de oficina (escalão de mais de um ano).
8	Ajudante fiel de armazém. Apontador (escalão de mais de um ano). Caixeiro de 1. ^a Cobrador. Coordenador de tempos livres (escalão de mais de um ano). Despachante (escalão de mais de um ano). Escriturário de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade. Operador de telex. Perfurador-verificador/operador de posto de dados. Recepcionista ou atendedor de oficina (escalão até um ano).
9	Agente de aprovisionamento (escalão até um ano). Assistente de consultório. Caixa de balcão. Caixeiro de 2. ^a Conferente de 1. ^a Empregado de balcão de 2. ^a Escriturário de 3. ^a Recepcionista.
10	Apontador (escalão até um ano). Caixeiro de 3. ^a Conferente de 2. ^a Coordenador de tempos livres (escalão até um ano). Dactilógrafo do 2. ^o ano. Despachante (escalão até um ano). Empregado de balcão de 3. ^a Estagiário do 2. ^o ano. Reprodutor de documentos. Telefonista.

Graus	Categorias profissionais
11	Empregado de serviços externos (estafeta).
12	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano. Contínuo. Dactilógrafo do 1. ^o ano. Estagiário do 1. ^o ano. Guarda. Porteiro.
13	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano. Distribuidor. Servente. Trabalhador de limpeza.
14	—
15	—
16	Paquete do 4. ^o ano.
17	—
18	Caixeiro (praticante do 3. ^o ano). Paquete do 3. ^o ano.
19	Caixeiro (praticante do 2. ^o ano). Paquete do 2. ^o ano.
20	Caixeiro (praticante do 1. ^o ano). Paquete do 1. ^o ano.

ANEXO III

Definição de funções

Agente de aprovisionamento. — É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos.

Agente de compras. — É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda, interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários à produção directa ou indirecta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento nas melhores condições de preço, qualidades e prazos de entrega elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembaraço alfandegário.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos na fase de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

Agente de normalização. — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender ao arquivo e divulgação das normas.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livro de contabilidade.

Analista de funções. — É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas, tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, porque o faz e o que exige o seu trabalho, executa um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista de organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- b) De sistemas — 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;
- c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou a 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, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Assistente de consultório. — É o trabalhador que no consultório médico da empresa auxilia o médico, desempenhando tarefas que não exigem preparação técnica específica, recebe os doentes, a quem transmite instruções, quando necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche

fichas e procede ao seu arquivo, esteriliza e arruma os instrumentos médicos utilizados na consulta.

Caixa. — É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no estabelecimento; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro ou cheque, passa um recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do mesmo, dirige o serviço e o pessoal, coordenando e controlando as vendas.

Chefe de redacção de revista. — É o trabalhador que, predominantemente, elabora e assegura a publicação da revista da empresa, sendo responsável pela sua orientação. Redige a informação interna e divulga-a.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefiar um ou mais sectores de serviços. Poderá, também, conforme as necessidades das empresas, ter a designação de:

- Chefe geral de serviços;
- Chefe de departamento;
- Chefe de divisão;
- Chefe de escritório.

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos círculos contabilísticos, analisando os diversos sectores da 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias 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 das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los, estampilhar e entregar correspondência. Pode ainda executar os serviços de reprodução de documentos e de endereçamento.

Coordenador de tempos livres. — É o trabalhador que na empresa actua directamente juntos dos trabalhadores, na situação de desemprego técnico, com vista à sua ocupação durante o tempo de falta de trabalho, proporcionando-lhes, de acordo com programas de actividades previamente estabelecidos por outrem, a ocupação de carácter educativo ou recreativo; age como elemento de ligação entre os trabalhadores nessa situação e os competentes órgãos da empresa, controlando presenças e elaborando o respectivo gráfico informativo.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Cronometrista. — É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho.

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

Despachante. — É o trabalhador que, no sector de expedição e transporte, procede a registos e emissão dos documentos indispensáveis ao movimento de transporte e expedição da empresa.

Distribuidor. — É o trabalhador que, dentro do estabelecimento, distribui mercadoria por clientes ou sectores de vendas.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve

os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos, arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de serviços externos (estafeta). — É o trabalhador que efectua no exterior pequenas aquisições, entrega ou recolha de documentos, serviço de informação, podendo eventualmente proceder a pagamentos de pequeno montante.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, tendo a seu cargo dois ou mais fiéis de armazém.

Escriturário. — É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e colher informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos mesmo de carácter técnico. Acessoriamente pode ainda executar trabalhos de estenodactilografia em língua portuguesa e correspondência em língua portuguesa.

Escriturário principal. — É o trabalhador que, num dado sector, tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Esteno-dactilógrafo (em língua estrangeira). — É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

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 e trata matematicamente de acordo com uma política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

Guarda. — É o trabalhador encarregado de vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para proteger contra incêndios e roubos e para proibir a entrada a pessoas não autorizadas.

Guarda-livros. — É o trabalhador que sob a direcção imediata do chefe de contabilidade se ocupa do Diário e Razão (livros e mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como função predominante a inspecção no que respeita à contabilidade e administração de todos os departamentos da empresa.

Monitor informático. — É o trabalhador que planifica os trabalhos nos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

Operador informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que operando com máquinas de contabilidade executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas/convencionais (a cartões), prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico e assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe o resultado.

Operador de telex. — É o trabalhador que recebe e expede comunicações por telex. Procede ao arquivo das cópias das comunicações recebidas e expedidas.

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

Perfurador-verificador-operador de posto de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissão de dados relacionados com os suportes (perfurador de cartões, registador em bandas, terminais de computador, etc.).

Porteiro. — É o trabalhador que nas horas normais de trabalho se mantém permanentemente na portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas e viaturas.

Preparador de comando numérico. — É o trabalhador responsável pela realização dos trabalhos necessários à elaboração das instruções a fornecer ao comando e ao operador de uma máquina de comando numérico; compete-lhe nomeadamente transcrever as operações a executar automaticamente pela máquina numa linguagem simbóli-

ca, adequada ao conjunto comando-máquina, podendo utilizar sistemas computadorizados; proceder ou superintender na obtenção da fita perfurada (fita magnética ou qualquer outro suporte), que introduzirá o programa no comando; redigir as instruções necessárias ao operador da máquina; eventualmente acompanhar o arranque de novos programas; pode proceder directamente à preparação do trabalho a executar ou receber o trabalho já preparado em moldes convencionais.

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

Programador informático. — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organizações de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, do tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicação — estuda as especificações dos programas, determina o formato 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;
- c) *Software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração — estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do 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.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas e clássicas/convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultado.

Recepcionista (escritório). — É o trabalhador que recebe clientes, 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 outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

ANEXO IV

Documento a que se refere o n.º 6 da cláusula 92.^a

COMUNICAÇÃO DE FALTAS
(a preencher pelo trabalhador)

(Frente)
ORIGINAL

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

Redactor de revista. — É o trabalhador que, predominantemente, colabora com o chefe de redacção na elaboração da revista da empresa e da informação interna, bem como da sua divulgação.

Reprodutor de documentos. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à reprodução de documentos, incluindo os trabalhos com as chapas fotográficas ou serviços idênticos.

Secretário. — É o profissional que se ocupa de secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente (construção civil e comércio). — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Técnico de mercado. — É o trabalhador que, com base em elementos recolhidos pelo prospector de vendas ou outros, procede ao estudo das técnicas comerciais indispensáveis para a introdução de novos produtos ou alterações nos já comercializados, segundo uma perspectiva de mercado. Procede também ao estudo da viabilidade de novos mercados. O desempenho desta profissão implica experiência profissional específica no domínio das técnicas de *marketing*, ou a habilitação com curso próprio oficializado.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

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

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que procede à arrumação e limpeza dos locais de trabalho.

Tradutor. — É o trabalhador que elabora traduções técnicas de língua estrangeira, retroverte para as mesmas línguas cartas e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas.

Nome _____ N.º _____
 Profissão _____ Sector _____
 comunica que { deseja faltar } ao serviço no seguinte período:
 { faltou }
 Em } _____ a _____ das _____ às _____ horas
 De }
 por motivo de _____

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.
- Justificadas sem retribuição.
- Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim / Não }

_____/_____/_____
 (Assinatura)

Nota. — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

Destacável

Recebemos a comunicação de falta, apresentada em ____/____/____, por
 _____ referente ao período _____
 A Entidade Patronal,
 ____/____/____

Documento a que se refere o n.º 6 da cláusula 92.^a

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

(Verso)
ORIGINAL

Informação dos serviços _____

DECISÃO

- A falta considera-se { Justificada com retribuição.
 Justificada sem retribuição.
 Injustificada sem retribuição.
 Injustificada com desconto nas férias.
 Licença sem retribuição. }

 ____/____/____
 Assinatura e carimbo

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

DUPLICADO

Informação dos serviços _____

____/____/____ | ____/____/____ | ____/____/____

DECISÃO

A falta considera-se

- Justificada com retribuição.
 Justificada sem retribuição.
 Injustificada sem retribuição.
 Injustificada com desconto nas férias.
 Licença sem retribuição.

____/____/____

Assinatura e carimbo

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

O Trabalhador

____/____/____

COMUNICAÇÃO DE FALTAS

(a preencher pelo trabalhador)

DUPLICADO

Nome _____ N.º _____

Profissão _____ Sector _____

 comunica que { deseja faltar } ao serviço no seguinte período:
 { faltou }

 Em } ____/____/____ a ____/____/____ das ____ às ____ horas
 De }

por motivo de _____

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.
 Justificadas sem retribuição.
 Licença sem retribuição.

 Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda
 de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim
{ Não

____/____/____

(Assinatura)

 Nota. — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos
 respectivos documentos de justificação.

ANEXO V**Regulamento de higiene e segurança****CAPÍTULO I****Higiene e segurança no trabalho****SECÇÃO I****Princípios gerais****Artigo 1.º****Princípios gerais**

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º**Fiscalização**

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete à Direcção-Geral das Indústrias Electrometalomecânicas e Electrónicas, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção do Trabalho e Direcção de Saúde.

Artigo 3.º**Reclamações**

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requeiram a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

Artigo 4.º**Limpeza e conservação**

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores, ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe esteja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

Artigo 5.º**Ventilação**

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações co-

muns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto neste artigo é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

Artigo 6.º

Condicionamento de ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Artigo 7.º

Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

Artigo 8.º

Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 9.º

Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

Artigo 10.º

Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Artigo 11.º

Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

Artigo 12.º

Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

Artigo 13.º

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

Artigo 14.º

Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudção;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvam um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

Artigo 15.º

Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados os restos de alimentação ou outros detritos.

Artigo 16.º

Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

Artigo 17.º

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer as normas de higiene e ventilação apropriadas.

Artigo 18.º

Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em casos de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

Artigo 19.º

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

Artigo 20.º

Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfectação que garanta a sua assepsia.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Artigo 21.º

Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Artigo 22.º

Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

Artigo 23.º

Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão, desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocução, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

CAPÍTULO II

Medicina no trabalho

Artigo 24.º

Princípio geral

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de 500 na mesma localidade ou em localidades próximas são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até 5, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas pequenas empresas não atingir na mesma localidade ou em localidades próximas o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

Artigo 25.º

Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente capítulo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral da Saúde.

Artigo 26.º

Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Emprego e da Segurança Social, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral da Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

Artigo 27.º

Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

Artigo 28.º

Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigiância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço.

Artigo 29.º

Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos neste contrato;
- g) Observar, regular e particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços referente ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área;
- j) Participar, ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área, no prazo de oito dias, a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;
- l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

Artigo 30.º

Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

Artigo 31.º

Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

Artigo 32.º

Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor,

sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

Artigo 33.º

Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 44 308, 44 537 e 47 511 e o Decreto n.º 47 512, de 27 de Abril de 1962, 22 de Julho de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, respectivamente.

CAPÍTULO III

Comissão de prevenção e segurança, encarregado de segurança e técnico de prevenção

SECÇÃO I

Comissão de prevenção e segurança

Artigo 34.º

Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

Artigo 35.º

Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, por dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

Artigo 36.º

Reuniões

A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 37.º

Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

Artigo 38.º

Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;

- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspeção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

Artigo 39.º

Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

SECÇÃO II

Encarregado de segurança e técnicos de prevenção

Artigo 40.º

Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

Artigo 41.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;

- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sob as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção-Geral do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

Artigo 42.º

Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;

- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Pelo FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério para a Qualificação e o Emprego do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal;
Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas;
Associação das Indústrias Marítimas;
Associação Industrial do Minho.

Porto, 21 de Junho de 1996. — O Presidente da Direcção, *Mário Amorim da Graça Moura*.

Entrado em 24 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 21 do livro n.º 8, com o n.º 318/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — O presente contrato aplica-se também no estrangeiro, aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que,

ao abrigo do disposto no artigo 41.º do Código Civil português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.ª

Âmbito profissional

O presente contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados por qualquer das associações sindicais outorgantes, cujas profissões estejam previstas no anexo III.

Cláusula 4.ª

Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

Cláusula 5.ª

Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei.

2 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, terá a outra de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

CAPÍTULO II

Carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 6.ª

Definição de profissões

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas, com a indicação de tarefas que lhes competem.

Cláusula 7.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

Cláusula 8.ª

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 15 anos, passando a 16 anos a partir de 1 de Janeiro de 1997;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador um documento do qual conste a identificação das partes e a profissão do interessado, bem

como a sua retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas, nos termos legais.

3 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada e que tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão de um trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Para os trabalhadores dos graus 0, 1 e 2 o período experimental será de 90 dias.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 10.ª

Exames médicos

1 — Antes da admissão dos trabalhadores as empresas devem promover a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Caso o resultado do exame médico seja negativo, a empresa obriga-se a facultá-lo ao trabalhador e, a pedido deste, ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa ou ao sindicato respectivo.

Cláusula 11.ª

Inspecções médicas

1 — As empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

2 — As inspecções deverão ser efectuadas anualmente para todos os trabalhadores.

3 — Deverão ainda ser efectuados exames sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

4 — As empresas devem facultar o resultado das inspecções médicas aos trabalhadores, sempre que estes o solicitarem.

Cláusula 12.^a

Serviço efectivo

1 — Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, e sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão de trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2 — Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não processe normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional com vista àquela promoção, a não ser que aquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

Cláusula 13.^a

Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 15 aos 17 anos que ingressem em profissões onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — Quando não funcionem os centros referidos no número anterior, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

4 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida competência profissional e idoneidade moral.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação acelerada.

6 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

7 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admita aprendizagem.

8 — O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, não podendo ser responsabilizados por eventuais deteriorações que involuntariamente provoquem nos equipamentos ou materiais que manejam, nem ser-lhes exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

9 — As empresas darão conhecimento aos sindicatos interessados, em Outubro de cada ano, dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis.

Cláusula 14.^a

Duração da aprendizagem

1 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 15, 16 e 17 anos.

2 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior logo que tenha permanecido um mínimo de seis meses como aprendiz.

Cláusula 15.^a

Antiguidade dos aprendizes

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 16.^a

Promoção de aprendizes

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 17.^a

Prática ou tirocínio

1 — Não admitem tirocínio as profissões expressamente assinaladas no anexo II.

2 — Nas profissões incluídas nos graus 9 e 10, bem como nas profissões sem aprendizagem incluídas nos graus 6, 7 e 8, os menores serão directamente admitidos como praticantes, desde que a respectiva profissão admita tirocínio.

3 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 15 anos, passando a 16 anos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendiza-

gem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

Cláusula 18.^a

Duração do tirocínio

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões dos graus 6, 7 e 8 — dois anos;
- b) Nas profissões dos graus 9 e 10 — três, dois e um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 ou mais anos.

2 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

Cláusula 19.^a

Promoções

1 — A empresa deverá promover o trabalhador ao escalão imediatamente superior quando verifique que este possui os conhecimentos e prática adequados ao escalão a que vai ser promovido.

2 — O trabalhador poderá, sempre que o entenda, requerer um exame técnico-profissional para os efeitos do número anterior não podendo, no entanto, requerer este exame antes de decorrido um período mínimo de serviço efectivo no escalão (dois anos no 3.º escalão e quatro anos no 2.º), bem como para além de duas vezes por ano.

3 — O exame referido no número anterior será apreciado por um júri composto por três elementos, um em representação dos trabalhadores, outro em representação da empresa e um terceiro elemento designado pelos outros dois, o qual deverá ser, sempre que possível, formador de um centro de formação.

4 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro componente do júri no prazo de 30 dias a contar do requerimento de exame, deverá a nomeação ser requerida aos serviços de formação profissional do ministério da tutela.

Cláusula 20.^a

Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores, diligenciarão incluir entre os recém admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

Cláusula 21.^a

Regimes especiais

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este contrato fica sujeita às regras especiais constantes das secções seguintes.

SECÇÃO II

Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

Cláusula 22.^a

Admissão de operários não especializados

A idade mínima de admissão dos serventes é de 18 anos.

SECÇÃO III

Trabalhadores de escritório e correlativos

Cláusula 23.^a

Idades mínimas de admissão

As idades mínimas de admissão são as seguintes:

- a) 18 anos para os cobradores e contínuos;
- b) 15 anos para os paquetes, passando a 16 anos a partir de 1 de Janeiro de 1997;
- c) 16 anos para os restantes trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Promoções e acessos

1 — Os estagiários para a profissão de escriturário e os dactilógrafos, logo que completem dois anos de estágio ou perfaçam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

2 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez no escritório com idade superior a 21 anos terão um período de estágio de quatro meses.

3 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

SECÇÃO IV

Trabalhadores técnicos de desenho

Cláusula 25.^a

Acesso

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira como tirocinantes com vista ao exercício das profissões de técnicos de desenho serão classificados como tirocinantes A ou tirocinantes B, de acordo com o n.º 1 da cláusula 26.^a

2 — Os tirocinantes B terão acesso a tirocinantes A do 1.º ano após um ano de tirocínio.

3 — Os tirocinantes A terão acesso a desenhador (escalão até três anos) após um período máximo de dois anos de tirocínio.

4 — Os arquivistas técnicos estagiários terão acesso a arquivista técnico (escalão até quatro anos) após um ano de estágio.

5 — Os operadores heliográficos estagiários terão acesso a operador heliográfico (escalão até quatro anos) após seis meses de estágio.

Cláusula 26.^a

Tirocínio

1 — O período máximo de tirocínio é o seguinte:

- a) Para os tirocinantes B, será de um ano;
- b) Para os tirocinantes A, será de dois anos.

2 — Durante o tirocínio, o trabalhador deverá ser acompanhado por profissionais devidamente qualificados, ou poderá receber formação de integração na profissão para a qual faz tirocínio.

Cláusula 27.^a

Condições especiais de admissão e acesso

Os operadores heliográficos, arquivistas técnicos e especificadores de materiais que completem o curso geral técnico ou outro oficialmente equivalente e tenham dois anos de serviço efectivo nessa profissão ingressarão em tirocinante A do 2.º ano, havendo vaga no quadro dos técnicos de desenho ou logo que esta ocorra.

SECÇÃO V

Trabalhadores electricistas

Cláusula 28.^a

Promoções e acessos

1 — A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos.

2 — O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão.

4 — Os pré-oficiais após dois anos de serviço serão promovidos a oficiais.

5 — Pré-oficial é o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menor responsabilidade.

6 — Oficial é o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

SECÇÃO VI

Trabalhadores técnicos de serviço social

Cláusula 29.^a

Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

Cláusula 30.^a

Condições de exercício

1 — É assegurado aos técnicos de serviço social:

- a) A salvaguarda do segredo profissional;
- b) A possibilidade de estabelecer contacto pessoal com os trabalhadores da empresa e hierarquias, sem prejuízo da laboração da empresa.

2 — É vedado às empresas exigir aos técnicos de serviço social o exercício de acção fiscalizadora sobre outros trabalhadores, excepto quando resulte do exercício de funções de chefia relativamente aos trabalhadores sob suas ordens.

SECÇÃO VII

Trabalhadores de construção e reparação naval

Cláusula 31.^a

Aprendizagem e exames dos carpinteiros e calafates

O período de aprendizagem para a profissão de carpinteiro será de três anos e para a de calafate de dois anos.

Cláusula 32.^a

Idade mínima

Para o desempenho das funções de doqueiro, beneficiador de caldeiras, pedreiro da indústria naval e operário de limpezas industriais só podem ser admitidos trabalhadores maiores.

SECÇÃO VIII

Trabalhadores gráficos

Cláusula 33.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores gráficos abrangidos por este contrato será a seguinte:

- Aprendiz;
- Auxiliar;
- Estagiário;
- Oficial.

Cláusula 34.^a

Duração da aprendizagem

1 — O período de aprendizagem é de quatro anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados, quando a admissão se verifique dos 15 aos 18 anos. Se a admissão se verificar depois dos 18 anos, o período de aprendizagem é de três anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados.

2 — Os aprendizes admitidos com idade superior a 18 anos auferirão a remuneração mais elevada prevista neste contrato para os aprendizes.

Cláusula 35.^a

Acesso

1 — Após completarem os períodos de aprendizagem referidos na cláusula anterior, os trabalhadores serão promovidos a auxiliares.

2 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial passa automaticamente a estagiário.

4 — Os estagiários que completem dois anos de serviço serão promovidos a oficiais, independentemente de vaga no quadro.

5 — Se, entretanto, durante o período de estágio, ocorrer vaga no quadro, pode o trabalhador ser promovido à categoria de oficial.

6 — Os casos não previstos serão resolvidos de acordo com o disposto no Regulamento da Carteira Profissional dos Trabalhadores Gráficos em vigor.

7 — A admissão para a profissão de operadores manuais só é permitida a trabalhadores com mais de 18 anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 36.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pela boa conservação e utilização da ferramenta e material que lhes estejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- h) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pela Ministério para a Qualificação e o Emprego, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destas, do sindicato outorgante.

Cláusula 37.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;

c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua profissão, salvo o disposto na cláusula 51.^a;

d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência e segurança social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possam advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;

e) Prestar às comissões de trabalhadores da empresa e aos sindicatos que representem os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;

f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em profissões de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores,

g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite

i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 38.^a

Refeitórios

1 — As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 450\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 40.^a

Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar de seguro previsto no número anterior, de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho, como previsto nesta cláusula, pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho superior a 10 dias seguidos uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 50 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %.

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode de modo algum ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

Cláusula 41.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 67.^a;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que ele actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

Cláusula 42.^a

Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — É vedado às entidades empregadoras transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço e desde que tal não lhes cause prejuízo sério.

3 — A transferência individual de um trabalhador só pode ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento escrito e assinado por ambas as partes donde constem os termos e condições da transferência.

4 — A entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, designadamente o acréscimo de despesas com transporte e a diferença de tempo gasto no trajecto.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador, em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

SECÇÃO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Direito à actividade sindical da empresa

A actividade sindical na empresa regula-se nos termos legais e de acordo com as cláusulas seguintes.

Cláusula 44.^a

Acesso às instalações da empresa

Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa, desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 45.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

Para as reuniões dos trabalhadores, no exercício da sua actividade sindical, na empresa, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 46.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

Cláusula 47.^a

Quotização sindical

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa, nesse sentido, dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações, pela forma que considerem mais adequada (numerário, cheque ou vale do correio).

3 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização existente na empresa e perdurará pelo prazo que as partes tenham ajustado.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 48.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas de trabalho efectivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as quarenta e sete horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses.

4 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no n.º 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar quando permitidas nos termos da lei.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de quatro meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á salgado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho efectivo devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

10 — O disposto nesta cláusula aplica-se cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente contrato, salvo se a lei impuser, com carácter imperativo e não negociável, outros limites.

Cláusula 49.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato, devendo contudo serem ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 50.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que derem previamente o seu acordo por escrito.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho, nos termos da lei aplicável, têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

Cláusula 51.^a

Serviços temporários

1 — A entidade empregadora pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante o acordo deste e até ao limite de 120 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais circunstâncias perduram, salvo se o contrário resultar do contrato individual de trabalho, devendo tal facto ser comunicado aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 52.^a

Substituição de trabalhadores da mesma profissão

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão mas de escalão superior terá direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

Cláusula 53.^a

Execução de funções de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior adquire, para todos os efeitos, ao fim de três meses consecutivos ou cinco intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Os tempos de trabalho intercalares a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

Cláusula 54.^a

Polivalência

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser estabelecido um acordo de polivalência.

2 — Entende-se polivalente o trabalhador que exerce, com carácter de regularidade, tarefas de diversas profissões do mesmo nível de qualificação.

3 — O acordo entre a empresa e o trabalhador terá obrigatoriamente a forma escrita e especificará as diferentes profissões cujas tarefas o trabalhador irá desempenhar.

4 — O trabalhador polivalente terá direito a auferir como compensação salarial um montante não inferior a 8 % da remuneração mínima convencional para o seu grau de remuneração.

5 — O acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador poderá ser denunciado por qualquer das partes durante os primeiros seis meses da sua duração.

6 — Se o acordo de polivalência for denunciado, o trabalhador regressará ao desempenho da profissão base para que foi contratado.

7 — Denunciado que seja o acordo, o trabalhador perderá o direito à compensação salarial prevista no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Contratos a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situações de carácter excepcional e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo, designadamente a estabilidade ou relação contratual.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5 — O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, as assinatura das partes, o nome ou a denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7 — O período experimental dos contratos a termo será de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias para contratos de duração inferior a seis meses.

8 — Os trabalhadores admitidos com contratos a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

9 — Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano nem mais de duas horas por dia normal de trabalho.

2 — Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 65.^a, comunicando essa prestação ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 58.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa.

2 — Considera-se também nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

Cláusula 59.^a

Regime de turnos

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

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias de

segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, e, salvo acordo em contrário, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma desde que a entidade patronal justifique, por escrito, a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

7 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período, e de quarenta e cinco minutos, quando não disponham desses serviços, e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

10 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior.

11 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

12 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

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

14 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

15 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

Cláusula 60.^a

Formação profissional promovida pela empresa

1 — As empresas deverão promover cursos de formação e valorização profissional, a fim de que seja melhorada e actualizada a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente para a reciclagem, actualização ou reconversão.

2 — Os critérios de selecção para a frequência dos cursos deverão ser baseados no princípio de igualdade de oportunidades.

CAPÍTULO V

Remunerações mínimas

Cláusula 61.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

Cláusula 62.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

RM = retribuição mensal;
 HS = horário semanal.

Cláusula 63.^a

Desconto das horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo Hs o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 64.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 4000\$.

2 — Os caixas, cobradores e controladores-caixa (hoteliaria) têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 6,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

3 — Para o pagamento de remunerações e abonos de família, deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito às seguintes gratificações mensais:

Montante global manuseado até 1 000 000\$ — subsídio de 4,5 %;

Montante global manuseado superior a 1 000 000\$ — 6,5 %.

O subsídio será calculado com base na média aritmética a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — O subsídio previsto no n.º 2 desta cláusula fará parte integrante da retribuição mensal do trabalhador, o mesmo se verificando quanto à gratificação prevista no n.º 4, sempre que os pagamentos que a ela dão direito sejam efectuados, com carácter de regularidade e permanência, pelo mesmo trabalhador.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo de substituição.

7 — Consideram-se abrangidos pelo n.º 4 os trabalhadores que tenham a seu cargo os pagamentos e, designadamente, efectuem o recebimento e subsequente repartição de um valor global e procedam à conferência e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75 % na segunda hora e 100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa a remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
Primeira hora	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
Segunda hora	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas, restantes	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 57.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 66.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

R = remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar;

n = número de horas de trabalho prestado;

RH = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes e meia a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 67.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalhador por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que este tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas deverão colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

Cláusula 68.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade, em 31 de Dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

- No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário, aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;
- No ano do regresso receberá igualmente o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 69.^a

Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar ao trabalhador ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número da inscrição na segurança social, retribuição mensal, profissão e escalão,

os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador seja retido na empresa para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho receberá o respectivo período de tempo como trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Deslocações em serviço

Cláusula 70.^a

Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede ou delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes, desde que não haja culpa do trabalhador.

5 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, desde que não haja culpa do trabalhador.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que ao serviço da entidade patronal.

7 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período nor-

mal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 57.^a e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte directamente relacionadas com o serviço ou trabalho a realizar.

10 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 71.^a

Pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II, desde que a soma dos tempos de deslocação, incluindo os tempos de trajecto, exceda uma hora e trinta minutos;
- c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

Cláusula 72.^a

Grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no País:

- a) A uma verba diária fixa de 0,8 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

Cláusula 73.^a

Grandes deslocações fora do País

1 — Em todas as grandes deslocações fora do País os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de tra-

balho a contar da data da partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;

- b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea a) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

Cláusula 74.ª

Descanso suplementar nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho até um máximo de 5 dias por cada ano completo de grande deslocação.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

Cláusula 75.ª

Doenças do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que deixem eventualmente de ser assegurados pela segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 72.ª e 73.ª e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a re-

tribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa, durante o período de incapacidade;

- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 76.ª

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra os riscos de acidente de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente de valor nunca inferior a 6000 contos.

2 — Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos por um seguro de valor a acordar entre aquele e a entidade patronal.

Cláusula 77.ª

Transporte e preparação das grandes deslocações

1 — Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 78.ª

Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar as férias no local da sua residência.

Cláusula 79.ª

Períodos de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 80.ª

Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do País terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição do vestuário e equipamento de uso individual em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

Cláusula 81.^a

Falecimento do pessoal deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado, de acordo com a entidade empregadora, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes ao previsto no n.º 1.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 82.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso, desde que invoque motivos atendíveis.

Cláusula 83.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 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.

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 84.^a

Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

Cláusula 85.^a

Duração das férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer 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.

3 — 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.

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 86.^a

Subsídio de férias

No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 87.^a

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 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 88.^a

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 os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e a entidade referida naquele número.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes, o gozo dos restantes dias de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — 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, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

6 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

7 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia ao sindicato outorgante.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de trinta dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 91.ª

11 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

12 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, sempre que não haja acordo quanto à marcação do período de férias, deverá para o efeito ser ouvido o sindicato outorgante.

Cláusula 89.ª

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer do sindicato outorgante representativo dos trabalhadores acompanhar o competente pedido de autorização.

Cláusula 90.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou se a entidade patronal o autorizar.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 91.ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

Cláusula 92.ª

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 93.ª

Regresso do trabalhador após o serviço militar

Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 94.^a

Interrupção de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias a época fixada; em caso de interrupção de férias a entidade empregadora pagará ao trabalhador os dias de descanso prestado com um acréscimo de 100 %.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 95.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade empregadora poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação ficará impedido de usar este direito durante três anos consecutivos.

Cláusula 96.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total a dias.

Cláusula 97.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho desde que justifique o atraso.

2 — A entidade patronal poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador, nos termos das alíneas j) e l) do n.º 1 da cláusula 99.^a

Cláusula 98.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo corresponde às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 99.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias da falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- g) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos; em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar;
- h) As dadas até 15 dias por ano quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível de cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta;
- i) As dadas pelo tempo indispensável à 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;
- j) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempe-

Do trabalho das mulheres e dos menores

Cláusula 100.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- tade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço,
- l) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- n) As dadas para exercer as funções de bombeiro, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês, tal não cause prejuízo para a actividade da entidade patronal e as faltas sejam devidamente justificadas nos termos da lei;
- o) As dadas para doar sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o seu afastamento do local de trabalho;
- p) As dadas pelos candidatos durante o período de campanha para os órgãos representativos das autarquias locais;
- q) As dadas para exercício de funções nos termos do Estatuto dos Eleitos Locais;
- r) As dadas pelos membros das mesas das assembleias ou secções de voto, bem como os delegados das listas, no dia seguinte ao da eleição;
- s) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), j), l), n), o), p), q), r) e s) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea g), até ao limite de 20 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência, ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio ou em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo v.

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- c) Faltar durante 98 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias ou antiguidade;
- d) Faltar dois períodos de uma hora por dia até um ano após o parto, para amamentação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados, mediante acordo das partes.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b) e d) do número anterior com a maior brevidade possível após deles terem tido conhecimento.

4 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg, com carácter de regularidade, e a 20 kg, em casos excepcionais.

Cláusula 101.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 102.^a

Condições especiais de trabalho de menores

1 — É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e em polimento de metal, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

2 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 103.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — A empresa facultará ao trabalhador cópia do processo disciplinar sempre que este o solicite.

Cláusula 104.^a

Aplicação de sanções

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto, reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 105.^a

Processo disciplinar

1 — Quando se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador, que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa, cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia do dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo,

por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo nesse caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa, e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntados nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa, e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido na cláusula 106.^a do presente contrato.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário, para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 106.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

Cláusula 107.^a

Execução de sanções disciplinares

A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de três meses a contar da decisão, sob pena de caducar.

Cláusula 108.^a

Cessaçãõ do contrato de trabalho

A cessaçãõ do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPITULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 109.^a

Princípio geral

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei e no anexo VI deste contrato.

Cláusula 110.^a

Prevenção do alcoolismo

1 — Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,8 g/l.

3 — Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — A pesquisa de alcoolemia será feita, com carácter aleatório, de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6 — Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7 — O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 111.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais, em representação das associações patronais, e igual número, em representação da associação sindical outorgante.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem 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 os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 112.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 113.^a

Subcomissões

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões, destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 114.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e Emprego.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 115.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante cujas profissões constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes.

2 — Nos precisos termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

I

Remunerações mínimas

Graus	Tabela I	Tabela II
0	143 200\$00	148 800\$00
1	123 200\$00	127 800\$00
2	107 800\$00	112 400\$00
3	104 000\$00	108 900\$00
4	92 900\$00	97 000\$00
5	91 400\$00	95 700\$00
6	83 500\$00	89 000\$00
7	80 500\$00	84 700\$00
8	76 300\$00	80 500\$00
9	71 600\$00	75 100\$00
10	67 400\$00	70 800\$00
11	64 200\$00	66 800\$00
12	62 300\$00	64 800\$00
13	61 600\$00	63 200\$00
14	55 100\$00	56 400\$00
15	49 600\$00	50 900\$00
16	43 600\$00	45 000\$00
17	41 600\$00	41 600\$00
18	41 600\$00	41 600\$00
19	41 600\$00	41 600\$00
20	41 600\$00	41 600\$00

Remuneração mensal média = 74 971\$.

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas para efeitos de determinação da tabela

aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos três anos de exercício.

3 — No caso de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (2 ou 1).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração aplicar-se-á a tabela I até à determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1994, não poderão passar a aplicar a tabela I.

III

Produção de efeitos

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 1996.

ANEXO II

Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração

Grau 0:

Técnico industrial (escalão 3).

Grau 1:

Analista informático.
Chefe de serviços (escritório).
Contabilista.
Técnico industrial (escalão 2).

Grau 2:

Inspector administrativo.
Maquinista naval.
Programador informático.
Técnico industrial (escalão 1).
Técnico de serviço social (escalão de mais de um ano).

Grau 3:

Chefe de secção (escritório).
Chefe de vendas.
Desenhador-projectista.
Encarregado geral (construção civil).
Guarda-livros.
Medidor-orçamentista-coordenador.
Planificador — 1.º escalão.
Programador mecanográfico.
Técnico fabril.
Técnico de mercados.

Grau 4:

Agente de métodos.
Assistente operacional.
Chefe de redacção de revista.
Coordenador de obras.
Desenhador de arte finalista (artes gráficas).
Desenhador maquetista.

Enfermeiro-coordenador.
Gestor de *stocks*.
Tesoureiro.

Grau 5:

Agente de normalização.
Chefe de movimento.
Coordenador de exploração marítima.
Desenhador retocador (artes gráficas).
Maquetista-coordenador.
Medidor-orçamentista (escalão de mais de seis anos).
Planificador — 2.º escalão (escalão de mais de seis anos).
Preparador de comando numérico.
Preparador de trabalho.
Redactor de revista.
Secretário.
Supervisor de fornos a arco para fundição de aço.
Técnico de controlo de qualidade.
Técnico de higiene industrial.
Técnico de prevenção.
Técnico de produto.
Técnico de serviço social (escalão até um ano).
Tradutor.

Grau 6:

Agente de compras.
Analista de funções.
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Cronometrista (escalão de mais de um ano).
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Desenhador (escalão de mais de seis anos).
Desenhador gráfico (escalão de mais de seis anos).
Desenhador de topografia (escalão de mais de seis anos).
Ecónomo.
Educador(a) de infância.
Encarregado de armazém.
Encarregado de parque (serviços aduaneiros).
Enfermeiro (grau A).
Escriturário principal.
Inspector de vendas.
Medidor (escalão de mais de seis anos).
Medidor-orçamentista (escalão de três a seis anos).
Mergulhador (escalão de mais de dois anos).
Monitor.
Monitor informático.
Operador de laboratório químico (escalão de mais de um ano).
Orçamentista.
Planificador — 2.º escalão (escalão de três a seis anos).
Preparador técnico de sobresselentes e peças de reserva (escalão de mais de um ano).
Programador de fabrico (escalão de mais de um ano).
Prospector de vendas.
Radiologista industrial (escalão de mais de um ano).
Soldador de qualificação especializada.
Técnico de aparelhos de electromedicina.
Técnico de electrónica.
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações.
Técnico de ensaios não destrutivos.

Traçador da construção naval de 1.ª (a).
Traçador-planificador de 1.ª (a).
Vendedor especializado.

Grau 7:

Afinador de máquinas de 1.ª
Agente de aprovisionamento (escalão de mais de um ano) (b).
Ajudante de guarda-livros (b).
Aplainador mecânico de 1.ª
Arvorado da construção civil (b).
Auxiliar de educação (b).
Auxiliar de enfermagem (b).
Bate-chapas (chapeiro) de 1.ª
Beneficiador de caldeiras de 1.ª (b).
Caixa (b).
Calafate de 1.ª
Caldeireiro de 1.ª
Carpinteiro de branco (de banco) de 1.ª
Carpinteiro de estruturas de 1.ª
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 1.ª
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª
Carpinteiro naval de 1.ª
Carregador qualificado de forno de redução de 1.ª
Cinzelador de 1.ª
Colunista.
Compositor manual (gráfico) — oficial.
Controlador de qualidade (escalão de mais de um ano) (b).
Cozinheiro de 1.ª (b).
Cronometrista (escalão até um ano).
Descritor (escalão de mais de um ano).
Desenhador (escalão de três a seis anos).
Desenhador gráfico (escalão de três a seis anos).
Desenhador de topografia (escalão de três a seis anos).
Doqueiro de 1.ª
Electricista de alta tensão (escalão de mais de três anos).
Electricista auto (escalão de mais de três anos).
Electricista de baixa tensão (escalão de mais de três anos).
Electricista-bobinador (escalão de mais de três anos).
Electricista de conservação industrial (escalão de mais de três anos).
Electricista em geral (escalão de mais de três anos).
Electricista naval (escalão de mais de três anos).
Electricista-operador de quadros eléctricos, centrais e subestações (escalão de mais de três anos).
Electricista de veículos de tracção eléctrica (escalão de mais de três anos).
Electroerosador de 1.ª
Electromecânico (escalão de mais de três anos).
Encarregado de refeitório (b).
Enfermeiro (grau B).
Ensaaiador-afinador de 1.ª
Escatelador mecânico de 1.ª
Escriturário de 1.ª
Esmaltador a quente de 1.ª (b).
Especialista químico.
Estampador a quente em malho de queda livre de 1.ª
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.
Estofador de 1.ª
Experimentador (escalão de mais de um ano) (b).

Experimentador de moldes metálicos (escalão de mais de um ano).
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém (b).
Fogueiro de 1.^a
Forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas de 1.^a
Fotógrafo.
Fresador mecânico de 1.^a
Fundidor-moldador manual de 1.^a
Gravador de 1.^a
Gravador de peças em madeira para armas de fogo de 1.^a
Impressor tipográfico (gráfico).
Instrumentista de controlo industrial (escalão de mais de três anos).
Litógrafo-fotógrafo (gráfico) — oficial.
Litógrafo-impressor (gráfico) — oficial.
Litógrafo-montador (gráfico) — oficial.
Litógrafo-transportador (gráfico) — oficial.
Macheiro manual de fundição de 1.^a
Mandrillador mecânico de 1.^a
Maquetista (escalão de mais de seis anos).
Maquinista de locomotiva (b).
Marcador-maçariqueiro para a indústria naval de 1.^a
Marceneiro de 1.^a
Mecânico de aparelhagem pesada de terraplenagem, escavação e ou máquinas agrícolas de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
Mecânico de armamento de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mecânico de aviões de 1.^a
Mecânico de bombas injetoras de 1.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.^a
Medidor (escalão de três a seis anos).
Medidor-orçamentista (escalão até três anos).
Mergulhador (escalão até dois anos).
Modelador de 1.^a
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Montador de baterias (escalão de mais de três anos).
Montador de blindagens de querena de 1.^a
Montador de construções metálicas pesadas de 1.^a
Montador de pré-esforços de 1.^a
Motorista de pesados (b).
Operador informático.
Operador de instalações de revestimento de 1.^a
Operador de instalação de transformação química do minério de 1.^a
Operador de laboratório de ensaios mecânicos (escalão de mais de um ano).
Operador de laboratório químico (escalão até um ano).
Operador mecanográfico.
Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico (escalão de mais de um ano).
Operador de ultra-sons (escalão de mais de um ano) (b).
Operário de limpezas industriais de 1.^a
Pedreiro da indústria naval de 1.^a
Penteeiro de 1.^a
Perfilador de 1.^a
Pintor da construção civil de 1.^a
Pintor de lisos e ou letras de 1.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a

Planificador — 2.^o escalão (escalão até três anos).
Polidor manual (madeiras) de 1.^a
Preparador de análises clínicas (escalão de mais de um ano) (b).
Preparador auxiliar de trabalho (escalão de mais de três anos).
Preparador informático de dados.
Preparador técnico de sobresselentes e peças de reserva (escalão até um ano).
Programador de fabrico (escalão até um ano).
Promotor de vendas.
Radiologista industrial (escalão até um ano).
Recepcionista-atendedor de oficina (escalão de mais de um ano).
Rectificador de fieiras ou matrizes de 1.^a
Rectificador mecânico de 1.^a
Repuxador de 1.^a
Sangrador de fornos de redução de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de caldeiras de 1.^a
Serralheiro ferrageiro de 1.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Serralheiro de rastos de 1.^a
Serralheiro de tubos de 1.^a
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 1.^a
Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel de 1.^a
Temperador de metais de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Traçador da construção naval de 2.^a
Traçador-marcador de 1.^a
Traçador-planificador de 2.^a
Veleiro de 1.^a
Vendedor:
Caixeiro-viajante;
Caixeiro de praça;
Caixeiro de mar.

Verificador de produtos adquiridos (escalão de mais de um ano).

Grau 8:

Afiador de ferramentas de 1.^a
Afinador de máquinas de 2.^a
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a
Agente de produção (escalão de mais de um ano).
Ajudante de fiel de armazém (b).
Ajudante de sangria de fornos de redução.
Aplainador mecânico de 2.^a
Apontador (escalão de mais de um ano) (b).
Assentador de isolamentos de 1.^a
Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas de 1.^a (b).
Bate-chapas (chapeiro) de 2.^a
Beneficiador de caldeiras de 2.^a
Bombeiro fabril de 1.^a
Caixeiro de 1.^a
Calafate de 2.^a
Caldeireiro de 2.^a
Canalizador (picheleiro) de 1.^a
Canteiro de 1.^a

Carpinteiro de branco (de banco) de 2.^a
 Carpinteiro de estruturas de 2.^a
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 2.^a
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a
 Carpinteiro naval de 2.^a
 Carregador de forno de redução de 1.^a
 Carregador qualificado de forno de redução de 2.^a
 Chumbeiro de 1.^a
 Cinzelador de 2.^a
 Cobrador (b)
 Compositor-moldador de carimbos de borracha de 1.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Condutor de ponte rolante de vazamento de 1.^a (b).
 Conferente abastecedor de linha (escalão de mais de dois anos) (c).
 Controlador de qualidade de armas de fogo (escalão de mais de um ano).
 Coordenador de tempos livres (escalão de mais de um ano).
 Cortador de metal duro de 1.^a
 Cortador-prensador de peças de cutelaria de 1.^a
 Cozinheiro de 2.^a
 Decapador por jacto de 1.^a
 Demonstrador (comércio) (escalão de mais de um ano).
 Desenhador (escalão até três anos).
 Desenhador gráfico (escalão até três anos).
 Desenhador de topografia (escalão até três anos).
 Despachante (escalão de mais de um ano) (b).
 Despenseiro (b).
 Doqueiro de 2.^a
 Electricista de alta tensão (escalão até três anos).
 Electricista auto (escalão até três anos).
 Electricista de baixa tensão (escalão até três anos).
 Electricista-bobinador (escalão até três anos).
 Electricista de conservação industrial (escalão até três anos).
 Electricista em geral (escalão até três anos).
 Electricista naval (escalão até três anos).
 Electricista-operador de quadro eléctricos, centrais e subestações (escalão até três anos).
 Electricista de veículos de tracção eléctrica (escalão até três anos).
 Electroerosador de 2.^a
 Electromecânico (escalão até três anos)
 Empregado de balcão de 1.^a
 Encadernador (gráfico) — oficial.
 Encalçador de 1.^a
 Enformador de lâminas termoplásticas (escalão de mais de dois anos) (c).
 Ensaaiador-afinador de 2.^a
 Escatelador mecânico de 2.^a
 Escriturário de 2.^a
 Esmaltador a frio de 1.^a
 Esmaltador a quente de 2.^a
 Especializado (químico).
 Estagiário do 1.º e 2.º anos (gráfico).
 Estampador a quente em malho de queda livre de 2.^a
 Estampador-prensador de 1.^a (b).
 Estanhador de 1.^a (c).
 Estofador de 2.^a
 Estucador (construção civil) de 1.^a
 Experimentador de máquinas de escrever (escalão de mais de um ano) (b).
 Ferrageiro de 1.^a
 Ferramenteiro de 1.^a
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Ferreiro ou forjador em série de 1.^a
 Fogueiro de 2.^a
 Forjador de limas de 1.^a
 Forneiro de 1.^a
 Forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas de 2.^a
 Forneiro de fornos de fusão de ligas não ferrosas de 1.^a
 Fresador mecânico de 2.^a
 Fundidor-moldador manual de 2.^a
 Funileiro-latoeiro de 1.^a
 Gravador de 2.^a
 Gravador de peças em madeira para armas de fogo de 2.^a
 Guilhotinador de folha de madeira de 1.^a
 Guilhotineiro de 1.^a
 Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 1.^a
 Instrumentista de controlo industrial (escalão até três anos).
 Laminador de 1.^a
 Laminador de cutelarias de 1.^a
 Latoeiro de candeeiros de 1.^a
 Limador-alisador de 1.^a
 Limador-amolador de cutelarias (rebarbador) de 1.^a
 Maçariqueiro de 1.^a
 Macheiro manual de fundição de 2.^a
 Mandrilador mecânico de 2.^a
 Maquetista (escalão de três a seis anos).
 Maquinista de cartonagem de 1.^a
 Maquinista de força motriz de 1.^a
 Marcador-maçariqueiro para a indústria naval de 2.^a
 Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro oficial de 1.^a
 Marteleiro (construção civil) de 1.^a
 Mecânico de aparelhagem pesada de terraplenagem, escavação e ou máquinas agrícolas de 2.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
 Mecânico de armamento de 2.^a
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de aviões de 2.^a
 Mecânico de bombas injetoras de 2.^a
 Mecânico de madeiras de 1.^a
 Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.^a
 Medidor (escalão até três anos).
 Metalizador à pistola de 1.^a (b).
 Modelador de 2.^a
 Modelador ou polidor de material óptico de 1.^a (b).
 Moldador de barcos ou outras estruturas de fibra de 1.^a
 Montador-afinador de peças de cutelaria de 1.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
 Montador de andaimes da indústria naval de 1.^a
 Montador de baterias (escalão até três anos).
 Montador de blindagens de querena de 2.^a
 Montador de cardãs de 1.^a
 Montador de construções metálicas pesadas de 2.^a
 Montador de máquinas de escrever de 1.^a
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a (c).
 Montador de pneus especializado.

Montador de pré-esforçado de 2.^a
 Motorista de ligeiros (b).
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 1.^a (b).
 Operador de câmara escura de 1.^a
 Operador de concentração de minérios de 1.^a
 Operador de engenho de coluna ou montante para trabalhos de tolerâncias apertadas de 1.^a
 Operador de ensaios de estanquidade de garrafas para gás de 1.^a (b).
 Operador de equipamentos de perfuração de solos de 1.^a
 Operador de fornos de sinterização em vácuo de 1.^a
 Operador de instalação de revestimento de 2.^a
 Operador de instalação de transformação química de minério de 2.^a
 Operador de instalações de matérias-primas de 1.^a
 Operador de máquinas de contabilidade.
 Operador de máquinas de corte por lâminas rotativas de 1.^a
 Operador de máquinas de equilibrar de 1.^a
 Operador de máquinas de estirar de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar teias metálicas (tecelão de teias metálicas) de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar tubos de 1.^a
 Operador de máquinas de formar cabos de 1.^a
 Operador de máquinas de fundição injectada de 1.^a
 Operador de máquinas de furar radial de 1.^a
 Operador de máquinas de injeção de gás do frio (escalão de mais de dois anos).
 Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a
 Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro de 1.^a
 Operador de máquinas extrusoras (escalão de mais de dois anos).
 Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico (escalão até um ano).
 Operador de prensa de extrudir de 1.^a (b).
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 1.^a
 Operador de serra programável para madeira de 1.^a
 Operador de telex.
 Operador de tesoura universal de 1.^a
 Operário de limpezas industriais de 2.^a
 Patentador de 1.^a (b).
 Pedreiro (trolha) de 1.^a
 Pedreiro da indústria naval de 2.^a
 Penteeiro de 2.^a
 Perfurador-verificador-operador de posto de dados.
 Perfilador de 2.^a
 Picador ou repicador de limas de 1.^a
 Pintor da construção civil de 2.^a
 Pintor especializado de 1.^a
 Pintor da indústria naval de 1.^a
 Pintor de lisos e ou letras de 2.^a
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a
 Plastificador de 1.^a
 Polidor de 1.^a (b).
 Polidor de cutelarias de 1.^a
 Polidor manual (madeiras) de 2.^a
 Polidor mecânico de 1.^a
 Preparado auxiliar de trabalho (escalão até três anos).
 Preparador de eléctrodos de 1.^a
 Preparador de tintas para linhas de montagem de 1.^a (c).

Propagandista.
 Rebarbador especializado e ou de ferramentas pesadas de 1.^a (b)
 Rebitador de 1.^a
 Recepcionista ou atendedor de oficina (escalão até um ano).
 Rectificador de fieiras ou matrizes de 2.^a
 Rectificador mecânico de 2.^a
 Reparador de isqueiros ou canetas de 1.^a
 Reparador de linha de 1.^a
 Repuxador de 2.^a
 Revestidor de cilindros cardadores de 1.^a
 Sangrador de fornos de redução de 2.^a
 Serralheiro de caldeiras de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro ferrageiro de 2.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Serralheiro de metais não ferrosos de 1.^a
 Serralheiro de rastos de 2.^a
 Serralheiro de tubos de 2.^a
 Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 2.^a
 Soldador por pontos ou costura de 1.^a
 Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel de 2.^a
 Temperador de metais de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Torneiro de peito ou de ungheta de 1.^a
 Traçador da construção naval de 3.^a
 Traçador-marcador de 2.^a
 Traçador-planificador de 3.^a
 Tractorista ou maquinista de estacaria de 1.^a (b).
 Trefilador de 1.^a (b).
 Vazador de 1.^a (b).
 Veleiro de 2.^a
 Vulcanizador de 1.^a
 Zincador de 1.^a

Grau 9:

Abastecedor de fornos de desgasificação (escalão de mais de um ano).
 Abastecedor de matérias-primas (escalão de mais de um ano).
 Acabador de machos para fundição de 1.^a
 Acabador de pequenas peças gravadas de 1.^a
 Acabador de tubos de 1.^a
 Afagador de tacos de 1.^a
 Afiador de ferramentas de 2.^a
 Afinador de máquinas de 3.^a
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 2.^a
 Agente de aprovisionamento (escalão até um ano).
 Ajudante de colunista.
 Ajudante de motorista (d).
 Alinhador de escrita de 1.^a
 Amolador de 1.^a
 Aplainador mecânico de 3.^a
 Arameiro de 1.^a
 Armador de ferro de 1.^a
 Arquivista fabril (escalão de mais de quatro anos).
 Arquivista técnico (desenho) (escalão de mais de quatro anos) (d).
 Assentador de isolamentos de 2.^a
 Assentador de tacos de 1.^a

Assentador de vias de 1.^a
 Assistente de consultório.
 Atarraxador de 1.^a
 Auxiliar (gráfico) — 4.^o ano.
 Auxiliar de condutor de máquinas de elevação e transporte de 1.^a
 Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas de 2.^a
 Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas não ferrosas de 1.^a
 Barbeiro de 1.^a
 Bate-chapas (chapeiro) de 3.^a
 Beneficiador de caldeiras de 3.^a
 Bombeiro fabril de 2.^a
 Caixa de balcão (*d*).
 Caixeiro de 2.^a
 Caixoteiro (escalão de mais de um ano).
 Calafate de 3.^a
 Caldeireiro de 3.^a
 Canalizador (picheiro) de 2.^a
 Canteiro de 2.^a
 Carpinteiro de branco (de banco) de 3.^a
 Carpinteiro de estruturas de 3.^a
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 3.^a
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.^a
 Carpinteiro naval de 3.^a
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a
 Carregador de forno de redução de 2.^a
 Carregador-descarregador de 1.^a (*d*).
 Carregador qualificado de forno de redução de 3.^a
 Chumbeiro de 2.^a
 Cinzelador de 3.^a
 Colocador de machos para fundição.
 Compositor-moldador de carimbos de borracha de 2.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
 Condutor de ponte rolante de vazamento de 2.^a
 Conferente de 1.^a
 Conferente-abastecedor de linha (escalão até dois anos).
 Controlador-caixa (hotelaria) (*d*).
 Controlador de qualidade (escalão até um ano).
 Controlador de qualidade de armas de fogo (escalão até um ano).
 Cortador (hotelaria) de 1.^a (*d*).
 Cortador de guilhotina (gráfico) (escalão de mais de dois anos).
 Cortador de metal duro de 2.^a
 Cortador-prensador de peças de cutelaria de 2.^a
 Cortador ou serrador de materiais de 1.^a
 Cortador(a) de tecidos ou pergamóides de 1.^a
 Cozinheiro de 3.^a
 Decapador por jacto de 2.^a
 Decapador por processos químicos de 1.^a (*c*).
 Descritor (escalão até um ano) (*d*).
 Desempenador de 1.^a
 Desenhador pintor ou decorador de esmaltagem de 1.^a (*d*).
 Detector de deficiências de fabrico de 1.^a
 Doqueiro de 3.^a
 Electricista de alta tensão pré-oficial.
 Electricista auto pré-oficial.
 Electricista de baixa tensão pré-oficial.
 Electricista-bobinador pré-oficial.
 Electricista de conservação industrial pré-oficial.
 Electricista em geral pré-oficial.
 Electricista naval pré-oficial.
 Electricista-operador de quadros eléctricos centrais e subestações pré-oficial.
 Electricista de veículos de tracção eléctrica pré-oficial.
 Electroerosador de 3.^a
 Electromecânico pré-oficial.
 Empregado de balcão de 2.^a
 Encalçador de 2.^a
 Enformador de lâminas termoplásticas (escalão até dois anos).
 Enformador de forno de cal (escalão de mais de um ano).
 Engatador ou agulheiro.
 Ensaaiador-afinador de 3.^a
 Entregador de máquinas ou equipamentos de 1.^a
 Escatelador mecânico de 3.^a
 Escriturário de 3.^a
 Esmaltador à espátula de pequenas peças de 1.^a
 Esmaltador a frio de 2.^a
 Esmaltador a quente de 3.^a
 Esmerilador de 1.^a
 Esmerilador de limas de 1.^a
 Especificador de materiais de desenho.
 Estampador-prensador de 2.^a
 Estanhador de 2.^a
 Estofador de 3.^a
 Estofador em série e ou colchoeiro mecânico de 1.^a (*c*).
 Estucador (construção civil) de 2.^a
 Experimentador (escalão até um ano).
 Experimentador de moldes metálicos (escalão até um ano).
 Facejador (madeiras) de 1.^a
 Ferrageiro de 2.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Ferreiro ou forjador em série de 2.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Forjador de limas de 2.^a
 Forneiro de 2.^a
 Forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas de 3.^a
 Forneiro de fornos de fusão de ligas não ferrosas de 2.^a
 Fresador mecânico de 3.^a
 Fresador em série de 1.^a
 Fundidor-moldador manual de 3.^a
 Fundidor-moldador mecânico de 1.^a
 Funileiro-latoeiro de 2.^a
 Gravador de 3.^a
 Gravador de peças em madeira para armas de fogo de 3.^a
 Guilhotinador de folha de madeira de 2.^a
 Guilhotineiro de 2.^a
 Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 2.^a
 Laminador de 2.^a
 Laminador de cutelaria de 2.^a
 Latoeiro de candeeiros de 2.^a
 Lavador de viaturas.
 Levantador de peças fundidas de 1.^a
 Limador-alisador de 2.^a
 Limador-amolador de cutelarias (rebarbador) de 2.^a
 Lixador (manual ou mecânico) (madeiras) de 1.^a

Lubrificador de 1.^a
 Lubrificador de veículos automóveis.
 Maçariqueiro de 2.^a
 Macheiro manual de fundição de 3.^a
 Macheiro mecânico de fundição de 1.^a
 Malhador de 1.^a
 Mandrilador mecânico de 3.^a
 Mandrilador de peças em série de 1.^a
 Manufator de material de higiene e segurança de 1.^a
 Maquetista (escalão até três anos).
 Maquinista de cartonagem de 2.^a
 Maquinista de força motriz de 2.^a
 Marcador-maçariqueiro para a indústria naval de 3.^a
 Marceneiro de 3.^a
 Marinheiro oficial de 2.^a
 Marteleiro (construção civil) de 2.^a
 Mecânico de aparelhagem pesada de terraplenagem, escavação e ou máquinas agrícolas de 3.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
 Mecânico de armamento de 3.^a
 Mecânico de automóveis de 3.^a
 Mecânico de aviões de 3.^a
 Mecânico de bombas injectoras de 3.^a
 Mecânico de madeiras de 2.^a
 Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.^a
 Metalizador à pistola de 2.^a
 Modelador de 3.^a
 Modelador ou polidor de material óptico de 2.^a
 Moldador de barcos e outras estruturas de fibra de 2.^a
 Montador-afinador de peças de cutelaria de 2.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
 Montador de andaimes da indústria naval de 2.^a
 Montador de baterias — pré-oficial.
 Montador de blindagem de querena de 3.^a
 Montador de cardas de 2.^a
 Montador de carimbos de borracha de 1.^a
 Montador de construções metálicas pesadas de 3.^a
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1.^a
 Montador de máquinas de escrever de 2.^a
 Montador de peças de cutelaria de 1.^a (b).
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a
 Montador de pré-esforços de 3.^a
 Movimentador de carros em parque.
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 2.^a
 Operador de câmara escura de 2.^a
 Operador de chanfradeira de 1.^a
 Operador de concentração de minérios de 2.^a
 Operador de engenho de coluna ou montante para trabalhos de tolerâncias apertadas de 2.^a
 Operador de engenho de coluna ou portátil de 1.^a
 Operador de ensacamento (escalão de mais de um ano).
 Operador de ensaios de estanquidade de garrafas para gás de 2.^a
 Operador de equipamentos de perfuração de solos de 2.^a
 Operador de estufas de 1.^a
 Operador de fornos de calcinação de 1.^a
 Operador de fornos de fabrico de cianamida cálcica (escalão de mais de um ano).
 Operador de fornos de redução e carburação de 1.^a
 Operador de fornos de sinterização em atmosfera de hidrogénio de 1.^a
 Operador de fornos de sinterização em vácuo de 2.^a
 Operador de gerador de acetileno de 1.^a
 Operador de instalação de antipoluição (escalão de mais de dois anos).
 Operador de instalação de britagem (escalão de mais de um ano).
 Operador de instalação de moagem do carboneto de cálcio e cianamida (escalão de mais de um ano).
 Operador de instalação de revestimento de 3.^a
 Operador de instalação de transformação química do minério de 3.^a
 Operador de instalações de matérias-primas de 2.^a
 Operador de laboratório de ensaios mecânicos (escalão até um ano).
 Operador de máquinas de abrir fendas e parafusos de 1.^a
 Operador de máquinas automáticas de polir de 1.^a
 Operador de máquinas de balancé de 1.^a
 Operador de máquinas de bobinar de 1.^a
 Operador de máquinas de cardar pasta de 1.^a
 Operador de máquinas de corte por lâminas rotativas de 2.^a
 Operador de máquinas de decapar por grenalha de 1.^a
 Operador de máquinas de equilibrar de 2.^a
 Operador de máquinas de estirar de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar agulhas de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar rede de 1.^a
 Operador de máquinas de fazer corrente de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar discos e ou folhas de serra de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar molas de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar pregos de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar puado rígido de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar teias metálicas (tecelão de teias metálicas) de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar tubos de 2.^a
 Operador de máquinas de bisnagas metálicas e outras de 1.^a
 Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos de 1.^a
 Operador de máquinas para o fabrico de eléctrodos de 1.^a
 Operador de máquinas de formar cabos de 2.^a
 Operador de máquinas de fundição injectada de 2.^a
 Operador de máquinas de furar radial de 2.^a
 Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio de 1.^a
 Operador de máquinas de injeção de gás de frio (escalão até dois anos).
 Operador de máquinas de instalação mecânica de esticar tela metálica para o fabrico de papel de 1.^a
 Operador de máquinas de microfilmagem de 1.^a
 Operador de máquinas pantógrafo de 2.^a
 Operador de máquinas de pontear e ou calibrar parafusos e ou chanfrar porcas de 1.^a
 Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas de 1.^a
 Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro de 2.^a
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.^a
 Operador de máquina extrusora (escalão até dois anos).

Operador de máquinas para transformar e preparar
 folha de alumínio de 1.^a
 Operador de misturador de carga para briquetes (es-
 calão de mais de um ano).
 Operador de orladora de 1.^a
 Operador de posto de bombagem de 1.^a
 Operador de prensa de extrudir de 2.^a
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra
 de 2.^a
 Operador de radiotelefone de 1.^a
 Operador de serra programável para madeiras de 2.^a
 Operador de ultra-sons (escalão até um ano).
 Operário de limpezas industriais de 3.^a
 Operário de manobras de 1.^a
 Patentador de 2.^a
 Pedreiro (trolha) de 2.^a
 Pedreiro da indústria naval de 3.^a
 Pentecheiro de 3.^a
 Perfilador de 3.^a
 Picador ou repicador de limas de 2.^a
 Pintor da construção civil de 3.^a
 Pintor especializado de 2.^a
 Pintor da indústria naval de 2.^a
 Pintor de lisos e ou letras de 3.^a
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a
 Plastificador de 2.^a
 Polidor de 2.^a
 Polidor de cutelarias de 2.^a
 Polidor manual (madeiras) de 3.^a
 Polidor mecânico (madeiras) de 2.^a
 Pregueiro manual de 1.^a
 Prensador-colador (madeiras) de 1.^a
 Preparador de análises clínicas (escalão até um ano).
 Preparador de areias para fundição de 1.^a
 Preparador de eléctrodos de 2.^a
 Preparador de esmaltes de 1.^a
 Preparador de isolamento de limas destinadas à têm-
 pera de 1.^a
 Preparador de pasta (escalão de mais de um ano).
 Preparador de pasta abrasiva e massa para polimento
 de metais (mais de dois anos).
 Preparador de pintura de 1.^a (c).
 Preparador de pós e misturas de metal duro de 1.^a
 Preparador de tintas para linhas de montagem de 2.^a
 Quebra ou corta-gitos de 1.^a
 Raspador-picador de 1.^a
 Rebarbador especializado e ou de ferramentas pesa-
 das de 2.^a
 Rebarbador-limpador de 1.^a (c).
 Rebitador de 2.^a
 Recepcionista (escritório).
 Rectificador de fieiras ou matrizes de 3.^a
 Rectificador mecânico de 3.^a
 Rectificador de peças em série de 1.^a
 Reparador de isqueiros e canetas de 2.^a
 Reparador de linha de 2.^a
 Repuxador de 3.^a
 Respigador de madeiras de 1.^a
 Revestidor de artigos de fantasia de 1.^a
 Revestidor de bases de chapéus de carda (*flats*) de 1.^a
 Revestidor de cilindros cardadores de 2.^a
 Riscador de 1.^a
 Serrador mecânico de madeiras de 1.^a
 Serralheiro de caldeiras de 3.^a
 Serralheiro civil de 3.^a

Serralheiro ferrageiro de 3.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortan-
 tes de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Serralheiro de metais não ferrosos de 2.^a
 Serralheiro de rastos de 3.^a
 Serralheiro de tubos de 3.^a
 Soldador de baixo ponto de fusão de 1.^a
 Soldador por electroarco de oxi-acetileno de 3.^a
 Soldador de pontos ou costura de 2.^a
 Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de
 papel de 3.^a
 Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca
 de 1.^a
 Temperador de metais de 3.^a
 Torneiro mecânico de 3.^a
 Torneiro de peças em série de 1.^a
 Torneiro de peito ou ungheta de 2.^a
 Traçador-marcador de 3.^a
 Tractorista ou maquinista de estacaria de 2.^a
 Trefilador de 2.^a
 Urdidor de 1.^a
 Vazador de 2.^a
 Veleiro de 3.^a
 Verificador de produtos adquiridos (escalão até um
 ano).
 Vulcanizador de 2.^a
 Zelador de instalação de transporte de areias para
 fundição de 1.^a
 Zincador de 2.^a

Grau 10:

Abastecedor de fornos de desgasificação (escalão de
 menos de um ano).
 Abastecedor de matérias-primas (escalão de menos de
 um ano).
 Acabador de machos para fundição de 2.^a
 Acabador de pequenas peças gravadas de 2.^a
 Acabador de tubos de 2.^a
 Afagador de tacos de 2.^a
 Afiador de ferramenta de 3.^a
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-
 motores de 3.^a
 Agente de produção (escalão até um ano).
 Alinhador de escrita de 2.^a
 Amarrador de 1.^a
 Amolador de 2.^a
 Apontador (escalão até um ano).
 Arameiro de 2.^a
 Armador de ferro de 2.^a
 Arquivista fabril (escalão até quatro anos).
 Arquivista técnico (desenho) (escalão até quatro anos).
 Arrolhador (escalão de mais de um ano).
 Assentador de isolamentos de 3.^a
 Assentador de tacos de 2.^a
 Assentador de vias de 2.^a
 Atarraxador de 2.^a
 Auxiliar (gráfico) — 3.^o ano.
 Auxiliar de condutor de máquinas e aparelhos de ele-
 vação e transporte de 2.^a
 Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas fer-
 rosas de 3.^a
 Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas não
 ferrosas de 2.^a

Auxiliar de operador de 1.^a
 Barbeiro de 2.^a
 Bombeiro fabril de 3.^a
 Caixeiro de 3.^a
 Caixeiro (escalão de menos de um ano).
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a
 Canteiro de 3.^a
 Capataz (construção civil) (b).
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a
 Carregador-descarregador de 2.^a
 Cartonageira (escalão de mais de um ano).
 Chegador (3.^o ano).
 Chumbeiro de 3.^a
 Chumbeiro manual (ou fabril) de 1.^a (d).
 Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiro de 1.^a
 Colocador de pesos de 1.^a
 Compositor-moldador de carimbos de borracha de 3.^a
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 3.^a
 Condutor de moinho de limalhas (escalão de mais de um ano).
 Condutor de ponte rolante de vazamento de 3.^a
 Conferente de 2.^a
 Coordenador de tempos livres (escalão de menos de um ano).
 Cortador (hotelaria) de 2.^a
 Cortador de metal duro de 3.^a
 Cortador-prensador de peças de cutelaria de 3.^a
 Cortador ou serrador de materiais de 2.^a
 Cortador(a) de tecidos ou pergamóides de 2.^a
 Cravador de 1.^a
 Dactilógrafo (2.^o ano).
 Decapatador por jacto de 3.^a
 Decapador por processos químicos de 2.^a
 Demonstrador (escalão até um ano).
 Desempenador de 2.^a
 Desenhador (tirocinante A do 2.^o ano).
 Desenhador gráfico (tirocinante A do 2.^o ano).
 Desenhador pintor ou decorador de esmaltagem de 2.^a
 Desenhador de topografia (tirocinante A do 2.^o ano).
 Despachante (escalão até um ano).
 Detector de deficiências de fabrico de 2.^a
 Embalador de 1.^a
 Embalador de cutelarias (mais de dois anos).
 Empregado de balcão de 3.^a
 Empregado de lavanderia de 1.^a
 Encalçador de 3.^a
 Enfiador de teias de 1.^a
 Enfornador de forno de cal (escalão até um ano).
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.^a
 Entregador de máquinas ou equipamentos de 2.^a
 Escolhedor-classificador de sucatas de 1.^a
 Esmaltador à espátula de pequenas peças de 2.^a
 Esmaltador a frio de 3.^a
 Esmerilador de 2.^a
 Esmerilador de limas de 2.^a
 Estagiário de 2.^o ano (escritórios).
 Estampador-prensador de 3.^a
 Estanhador de 3.^a
 Estofador em série e ou colchoeiro mecânico de 2.^a
 Experimentador de máquinas de escrever (escalão até um ano).
 Facejador (madeiras) de 2.^a
 Ferrageiro de 3.^a
 Ferramenteiro de 3.^a
 Ferreiro ou forjador em série de 3.^a
 Forjador de limas de 3.^a
 Forneiro de 3.^a
 Forneiro de forno de fusão de ligas não ferrosas de 3.^a
 Fresador em série de 2.^a
 Fundidor-moldador mecânico de 2.^a
 Guilhotinador de folha de madeira de 3.^a
 Guilhotinador de 3.^a
 Impressor de serigrafia (escalão de mais de dois anos).
 Impressor de verniz (escalão de mais de um ano).
 Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 3.^a
 Jardineiro (escalão de mais de um ano) (d).
 Laminador de 3.^a
 Laminador de cutelarias de 3.^a
 Lavadeiro de 1.^a
 Levantador de peças fundidas de 2.^a
 Limador-alisador de 3.^a
 Limador-amolador de cutelarias (rebarbador) de 3.^a
 Limpador de viaturas.
 Lixador (manual ou mecânico) (madeiras) de 2.^a
 Lubrificador de 2.^a
 Maçariqueiro de 3.^a
 Macheiro mecânico de fundição de 2.^a
 Malhador de 2.^a
 Mandrilador de peças em série de 2.^a
 Manufaturador de material de higiene e segurança de 2.^a
 Maquetista (tirocinante A do 2.^o ano).
 Maquinista de cartonagem de 3.^a
 Maquinista de força motriz de 3.^a
 Marcador de 1.^a
 Marginador-retirador (escalão de mais de dois anos).
 Marinheiro oficial de 3.^a
 Mecânico de madeiras de 3.^a
 Medidor (tirocinante do 2.^o ano).
 Metalizador à pistola de 3.^a
 Modelador ou polidor de material óptico de 3.^a
 Moldador de barcos e ou outras estruturas de fibra de 3.^a
 Moldador-afinador de peças de cutelaria de 3.^a
 Montador de andaimes para a indústria naval de 3.^a
 Montador de cardas de 3.^a
 Montador de carimbos de borracha de 2.^a
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.^a
 Montador de peças de cutelaria de 2.^a
 Montador de máquinas de escrever de 3.^a
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.^a
 Montador de pneus.
 Operador de automático (sarilhador) (escalão de mais de um ano).
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 3.^a
 Operador de câmara escura de 3.^a
 Operador do campo experimental agrícola.
 Operador de chanfradeira de 2.^a
 Operador de engenho de coluna ou portátil de 2.^a
 Operador de ensacamento (escalão até um ano).
 Operador de estufas de 2.^a
 Operador de fornos de calcinação de 2.^a
 Operador de forno de fabrico de cianamida cálcica (escalão até um ano).
 Operador de fornos de redução e carburação de 2.^a

Operador de fornos de sinterização em atmosfera de hidrogénio de 2.^a
 Operador de gerador de acetileno de 2.^a
 Operador heliográfico (escalão de mais de quatro anos) (d).
 Operador de instalação de antipoluição (escalão de menos de dois anos).
 Operador de instalação de britagem (escalão até um ano).
 Operador de instalação de moagem de carboneto de cálcio e cianamida (escalão até um ano).
 Operador de instalação rotativa para limpar peças de 1.^a
 Operador manual (gráfico) (escalão de mais de dois anos).
 Operador de máquinas de abrir fendas a parafusos de 2.^a
 Operador de máquinas automáticas de polir de 2.^a
 Operador de máquinas de balancé de 2.^a
 Operador de máquinas de bobinar de 2.^a
 Operador de máquinas de cardar pasta de 2.^a
 Operador de máquinas de corte por lâminas rotativas de 3.^a
 Operador de máquinas de decapar por grenalha de 2.^a
 Operador de máquinas de encher escovas ou puados de 1.^a
 Operador de máquinas de encruar varão a frio de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar agrafes de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar agulhas de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar anzóis de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar rede de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar cápsulas de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar correntes de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar discos e ou folhas de serra de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar fechos de correr de 1.^a
 Operador de máquinas de fabricar molas de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar pregos de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar puado rígido de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar redes para a pesca de 1.^a
 Operador de máquinas de fabrico de bisnagas metálicas e outras de 2.^a
 Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos de 2.^a
 Operador de máquinas de fabrico de eléctricos de 2.^a
 Operador de fundição injectada de 3.^a
 Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio de 2.^a
 Operador de máquina ou instalação mecânica de esticar tela mecânica para o fabrico de papel de 2.^a
 Operador de máquinas de microfilmagem de 2.^a
 Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata de 1.^a
 Operador de máquinas de pontear e ou calibrar e ou chanfrar porcas de 2.^a
 Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas de 2.^a
 Operador de máquinas de temperar puados de 1.^a
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 2.^a
 Operador de máquinas para transformar e preparar folhas de alumínio de 2.^a
 Operador de misturador de cargas para briquetes (escalão até um ano).
 Operador de orladora de 2.^a
 Operador de posto de bombagem de 2.^a
 Operador de radiotelefone de 2.^a
 Operador de recolha e preparação de amostras (escalão de mais de um ano).
 Operador de regulador automático (escalão de mais de um ano).
 Operador de serra programável para madeiras de 3.^a
 Operador de tesoura universal de 3.^a
 Operário de manobras de 2.^a
 Patentador de 3.^a
 Pesador-contador de 1.^a
 Picador ou repicador de limas de 3.^a
 Pintor de cápsulas de 1.^a
 Pintor da indústria naval de 3.^a
 Pintor-secador de machos para fundição de 1.^a
 Polidor de 3.^a
 Polidor de cutelarias de 3.^a
 Pré-oficial (construção civil).
 Pregueiro manual de 2.^a
 Prensador-colador (madeiras) de 2.^a
 Preparador de areias para fundição de 2.^a
 Preparador de esmaltes de 2.^a
 Preparador de isolamento de limas destinadas à temperatura de 2.^a
 Preparador de pasta (escalão até um ano).
 Preparador de pasta abrasiva e massa para polimento de metais (até dois anos).
 Preparador de pintura de 2.^a
 Preparador de pós e misturas de metal duro de 2.^a
 Preparador de tintas para linhas de montagem de 3.^a
 Quebra ou corta-gitos de 2.^a
 Raspador-picador de 2.^a
 Rebarbador especializado e ou de ferramentas pesadas de 3.^a
 Rebarbador-limpador de 2.^a
 Rebitador de 3.^a
 Rectificador de peças em série de 2.^a
 Reprodutor de documentos (d).
 Respigador de madeiras de 2.^a
 Revestidor de artigos de fantasia de 2.^a
 Revestidor de bases de chapéus de carda de 2.^a
 Riscador de 2.^a
 Semiespecializado (químico).
 Serrador mecânico de madeiras de 2.^a
 Serralheiro de metais não ferrosos de 3.^a
 Soldador de baixo ponto de fusão de 2.^a
 Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca de 2.^a
 Telefonista (d).
 Torneiro de peças em série de 2.^a
 Torneiro de peito ou ungheta de 3.^a
 Trefilador de 3.^a
 Urdidor de 2.^a
 Vazador de 3.^a
 Vigilante de infantário.
 Zelador e abastecedor de nora da instalação de decapagem de limas de 1.^a
 Zelador de instalação de transporte de areias para fundição de 2.^a
 Zincador de 3.^a

Grau 11:

Abastecedor de carburantes.
 Amarrador de 2.^a
 Arrolhador (escalão até um ano).
 Auxiliar (gráfico) do 2.^o ano.
 Auxiliar de operador de 2.^a
 Chegador do 2.^o ano.
 Chumbeiro manual (ou fabril) de 2.^a
 Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiros de 2.^a
 Colocador de pesos de 2.^a
 Condutor de moinho de limalhas (escalão até um ano).
 Cortador de guilhotina (gráfico) (escalão até dois anos).
 Cravador de 2.^a
 Embalador de cutelarias (até dois anos).
 Embalador de 2.^a
 Empregado de lavadaria de 2.^a
 Empregado de refeitório.
 Empregado de serviços externos (estafeta).
 Enfiador de teias de 2.^a
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 2.^a
 Escolhedor-classificador de sucatas de 2.^a
 Lavadeiro de 2.^a
 Marcador de 2.^a
 Operador de automáticos (sarilhador) (escalão até um ano).
 Operador de instalação rotativa para limpar peças de 2.^a
 Operador de máquinas de encher escovas ou puados de 2.^a
 Colocador de máquinas de encruar varão a frio de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar agrafes de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar anzóis de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar cápsulas de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar fechos de correr de 2.^a
 Operador de máquinas de fabricar redes para a pesca de 2.^a
 Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata de 2.^a
 Operador de máquinas de temperar puados de 2.^a
 Operador de recolha e preparação de amostras (escalão até um ano).
 Operador de regulador automático (escalão até um ano).
 Pesador-cortador de 2.^a
 Pintor de cápsulas de 2.^a
 Pintor-secador de machos para fundição de 2.^a
 Roupeiro.
 Trabalhador do campo experimental agrícola.
 Zelador e abastecedor de nora da instalação de decapagem de limas de 2.^a

Grau 12:

Auxiliar (gráfico) do 1.^o ano.
 Caixeiro-ajudante do 2.^o ano.
 Cartonageira (escalão até um ano).
 Chegador do 1.^o ano.
 Contínuo.
 Dactilógrafo do 1.^o ano.
 Desenhador (tirocinante A do 1.^o ano).

Desenhador gráfico (tirocinante A do 1.^o ano).
 Desenhador de topografia (tirocinante A do 1.^o ano).
 Estagiário do 1.^o ano (escritórios).
 Guarda.
 Impressor de serigrafia (escalão até dois anos).
 Impressor de verniz (escalão até um ano).
 Jardineiro (escalão até um ano).
 Marginador-retirador (escalão até dois anos).
 Maquetista (tirocinante A do 1.^o ano).
 Medidor (tirocinante A do 1.^o ano).
 Operador heliográfico (escalão até quatro anos).
 Operador manual (gráfico) (escalão até dois anos).
 Porteiro.

Grau 13:

Ajudante de electricista do 2.^o ano.
 Ajudante de lubrificador (e).
 Caixeiro-ajudante do 1.^o ano.
 Distribuidor.
 Operário não especializado (servente metalúrgico).
 Servente (construção civil e comércio).
 Trabalhador de limpeza.
 Trabalhador de serviço de apoio (gráfico).

Grau 14:

Aprendiz (gráfico) do 5.^o ano.
 Ajudante de electricista do 1.^o ano.

Grau 15:

Desenhador (tirocinante B do 3.^o ano).
 Desenhador gráfico (tirocinante B do 3.^o ano).
 Desenhador de topografia (tirocinante B do 3.^o ano).
 Medidor (tirocinante B do 3.^o ano).
 Maquetista (tirocinante B do 3.^o ano).

Grau 16:

Desenhador (tirocinante B do 2.^o ano).
 Desenhador gráfico (tirocinante B do 2.^o ano).
 Desenhador de topografia (tirocinante B do 2.^o ano).
 Electricista (aprendiz do 3.^o ano).
 Medidor (tirocinante B do 2.^o ano).
 Maquetista (tirocinante B do 2.^o ano).
 Montador de baterias (aprendiz do 3.^o ano).
 Pacote do 4.^o ano.

Grau 17:

Desenhador (tirocinante B do 1.^o ano).
 Desenhador gráfico (tirocinante B do 1.^o ano).
 Desenhador de topografia (tirocinante B do 1.^o ano).
 Medidor (tirocinante B do 1.^o ano).
 Maquetista (tirocinante B do 1.^o ano).

Grau 18:

Caixeiro (praticante do 3.^o ano).
 Electricista (aprendiz do 2.^o ano).
 Montador de baterias (aprendiz do 2.^o ano).
 Pacote do 3.^o ano.

Grau 19:

Caixeiro (praticante do 2.^o ano).
 Electricista (aprendiz do 1.^o ano).

Montador de baterias (aprendiz do 1.º ano).
Paquete do 2.º ano.

Grau 20:

Caixeiro (praticante do 1.º ano).
Paquete do 1.º ano.

(a) Profissões do grau 6 que admitem tirocínio (prática) e aprendizagem.

(b) Profissões dos graus 7 e 8 que não admitem aprendizagem.

(c) Profissões que no ramo de montagem de veículos automóveis não admitem aprendizagem nem tirocínio (prática).

(d) Profissões que não admitem tirocínio (prática).

(e) Esta profissão ascende à de lubrificador de veículos automóveis após um ano.

ANEXO III

Definição de funções

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador maior de 18 anos que faz o abastecimento e ou venda de carburantes e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar das bombas e prestar assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo do motor, água e pressão dos pneus, podendo, eventualmente, proceder à oclusão de pneus e câmaras-de-ar.

Abastecedor de fornos de desgasificação. — É o trabalhador que tem por função encher as cacambas com antracite, sangrar o forno e substituir o forneiro nos impedimentos deste. Proceder também à deslocação do antracite sangrado para a fábrica de pasta.

Abastecedor de matérias-primas. — É o trabalhador que procede ao abastecimento dos fornos com matérias-primas, quer manual, quer mecanicamente, de acordo com as instruções recebidas sobre a natureza e a qualidade dos componentes da carga; controla ou efectua a pesagem de cargas, quando for caso disso.

Acabador de machos para fundição. — É o trabalhador que predominantemente elimina excessos de areia, detecta deficiências de fabrico e corrige pequenos defeitos em machos para fundição provenientes de moldação mecânica.

Acabador de pequenas peças gravadas. — É o trabalhador que executa, no acabamento de pequenas peças gravadas, tais como carimbos, medalhas, emblemas e outros artigos similares, polimentos, foscagens, chanfragens, enchimentos a tinta, lacre, cera, óxidos e outros produtos similares.

Acabador de tubos. — É o trabalhador que, procedendo ao acabamento de tubos, aperfeiçoa manual ou mecanicamente a respectiva costura. Extrai rebarbas e desempenha os tubos. Eventualmente poderá proceder ao corte dos troços do tubo que apresentam defeitos ou proceder à recuperação dos mesmos.

Afagador de tacos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, desbasta e afaga tacos ou qualquer pavimento de madeira com máquinas apropriadas e raspadores.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas,

como: fresas, machos de atarraxar, çaconetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente, poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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

Agente de aprovisionamento. — É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos.

Agente de compras. — É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda, interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários à produção directa ou indirecta. Proceder a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidades e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Proceder ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembaraço alfandegário.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos na face de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

Agente de normalização. — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender ao arquivo e divulgação das normas.

Agente de produção. — É o trabalhador que, genericamente, agrupa, selecciona, examina e encaminha todos os elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços de produção. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção onde tem a sua actividade. Não desempenha outras funções técnicas definidas neste contrato, nem as dos trabalhadores de escritório.

Ajudante de colunista. — É o trabalhador que colabora com o colunista sob a sua orientação no desempenho das tarefas que a este são inerentes.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros

com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livro de contabilidade.

Ajudante de lubrificador de veículos automóveis. — É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do lubrificador de veículos automóveis e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a lubrificação de veículos automóveis.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Pode entregar directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Ajudante de sangria de forno de redução. — É o trabalhador que auxilia o sangrador nas operações inerentes à sangria de um ou mais fornos, podendo substituí-lo nos seus impedimentos ou ausências.

Alinhador de escrita. — É o trabalhador que, em linha de montagem de máquinas de escrever, utilizando ferramentas próprias, afina o alinhamento de escrita da máquina.

Amarrador. — É o trabalhador que amarra e ou pendura peças ligeiras em ganchos de arame ou suportes similares apropriados para receberem tratamento por pintura, banhos químicos ou electro-químicos.

Amolador. — É o trabalhador que afia e ou repara utensílios e ferramentas para usos domésticos.

Analista de funções. — É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas, tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, porque o faz e o que exige o seu trabalho, executa em resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista de organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- b) De sistemas — 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;

- c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.

Aplainador mecânico. — É o trabalhador que, manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento, trabalhando por desenho ou peça modelo, instruções verbais ou escritas. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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, podendo acessorariamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Arameiro. — É o trabalhador que fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los por forma a obter produtos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

Armador de ferro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa armaduras metálicas para betão armado, podendo se necessário proceder à sua colocação no local a que se destinam.

Arquivista fabril. — É o trabalhador que nas secções de métodos, programação, planificação e preparação de trabalho, ou similares, predominantemente arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa aos processos de fabrico de mão-de-obra. Procede também à entrega dos documentos quando solicitados e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arquivista técnico (desenho). — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitado e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arrolhador. — É o trabalhador que tem por função arrolhar tambores cheios de carboneto vindos do balanceiro, utilizando máquinas manuais ou eléctricas apropriadas.

Arvorado (construção civil). — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma profissão e de trabalhadores indiferenciados.

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

Assentador de tacos. — É o trabalhador que, exclusivamente ou predominantemente, assenta tacos em pavimentos.

Assentador de vias. — É o trabalhador que implanta e conserva troços de via férrea. Prepara o terreno, assenta travessas, substitui carris e agulhas e ataca a via com balastro ou areia. Pode encurvar os carris com macaco hidráulico. Verifica a distância entre carris com bitola. Por vezes limpa linhas e valetas.

Assistente de consultório. — É o trabalhador que, no consultório médica da empresa, auxilia o médico, desempenhando tarefas que não exigem preparação técnica específica, recebe os doentes, a quem transmite instruções quando necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, esteriliza e arruma os instrumentos médicos utilizados na consulta.

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

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

Auxiliar de condutor de máquinas de elevação e transporte. — É o trabalhador que auxilia os condutores de máquinas de movimentação ou aparelhos de elevação e transporte na execução das manobras, podendo ligar, desligar, engatar e desengatar os elementos a movimentar.

Auxiliar de educação. — É o trabalhador que colabora com a educadora de infância e sob a orientação desta, com base em planos previamente definidos, assegura as acções pedagógicas junto das crianças e zela pelo seu bem-estar, físico e psíquico, higiene, alimentação e todas as actividades livres e ou orientadas ao longo do dia.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador de enfermagem, com menos de três anos de exercício, que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas. — É o trabalhador que auxilia o forneiro de forno de fusão de ligas ferrosas nas fases de condução do forno, nomeadamente na carga, descarga e sangria, assim como na sua reparação.

Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas não ferrosas. — É o trabalhador que auxilia o forneiro de for-

no de fusão de ligas não ferrosas nas fases de condução de forno, nomeadamente na carga, descarga e sangria, assim como na sua reparação.

Auxiliar de operador. — É o trabalhador que formando equipa com o operador de um posto de trabalho o auxilia na execução das respectivas operações, desempenhando tarefas simples, nomeadamente no abastecimento do posto de trabalho. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, não detectando deficiências de fabrico por tacto ou visão, procedem à separação de peças dos vários modelos depois de executadas ou em curso de fabrico.

Barbeiro. — É o trabalhador que, ao serviço da empresa, corta barba e cabelo ao pessoal da empresa.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroceria e partes afins.

Beneficiador de caldeiras. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, utiliza na limpeza das caldeiras, motores, permutadores ou equipamentos similares e interiores de navios, ferramentas adequadas, tais como turbinas, pistolas de alta pressão, de pintura e outras, faz limpezas químicas e isola e aplica refractários no interior de caldeiras.

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura condições de segurança e combate contra incêndios e presta primeiros socorros a sinistrados. Poderá efectuar montagem de mangueiras a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário.

Caixa. — É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

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

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do mesmo, dirige o serviço e o pessoal, coordenando e controlando as vendas.

Caixeiro-praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, que, no estabelecimento, está em regime de aprendizagem.

Caixoteiro. — É o trabalhador que constrói e repara caixas, caixotes ou paletas de madeira para a embalagem de máquinas ou produtos diversos ligados à metalurgia, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Calafate. — É o trabalhador a quem compete as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe.

Caldeireiro. — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Canteiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta cantaria nas obras ou oficinas.

Capataz (construção civil). — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de branco (carpinteiro de banco). — É o trabalhador que executa alojamentos, mobiliários ou adornos em embarcações ou para embarcações.

Carpinteiro de estruturas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas e componentes de máquinas, móveis metálicos e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira e outros materiais não metálicos. Também fabrica estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

Carpinteiro de limpos e ou conservação. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, executa trabalhos de conservação, reparação ou modificação de equipamentos ou instalações em madeira ou matérias similares.

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

Carpinteiro naval. — É o trabalhador que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos em madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe e desencalhe.

Carpinteiro de toSCO ou cofragem. — É o trabalhador que, predominantemente, executa cofragens.

Carregador-descarregador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de carregamento e descarregamento dos materiais a granel, lingagem e deslingagem de atados, em embarcações ou em terra.

Carregador de forno de redução. — É o trabalhador que procede ao carregamento de um ou mais fornos, de acordo com instruções recebidas, competindo-lhe vigiar pelo equipamento dos mesmos e executar todos os trabalhos inerentes à zona de trabalho que lhe estiver atribuída.

Carregador qualificado de forno de redução. — É o trabalhador que, além do desempenho das funções de carregador, utiliza nas suas tarefas equipamento de certa complexidade nas operações de carregamento, picagem e distribuição de carga aos fornos de redução, podendo ainda efectuar outras tarefas relacionadas com a marcha do forno, tais como recolha de amostras, leituras, pesagens e registos.

Cartonageiro(a). — É o trabalhador que, na produção de embalagens de cartão, confecciona e ou decora, manual ou mecanicamente, caixas, estofos ou outros artigos similares.

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.

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

Chefe de movimento. — É o trabalhador que, existindo secção própria, orienta e dirige todo o movimento de transportes da empresa.

Chefe de redacção de revista. — É o trabalhador que, predominantemente, elabora e assegura a publicação da revista da empresa, sendo responsável pela sua orientação. Redige a informação interna e divulga-a.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefia um ou mais sectores de serviços. Poderá, também, conforme as necessidades das empresas, ter a designação de:

- Chefe geral de serviços;
- Chefe de departamento;
- Chefe de divisão;
- Chefe de escritório.

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

Chegador. — É o trabalhador, também designado por «ajudante» ou «aprendiz» de fogueiro, que, sob exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e pro-

cede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce, legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989.

Chumbeiro. — É o trabalhador que executa, monta e repara instalações, revestimentos e equipamentos de chumbo, utilizando ferramentas apropriadas.

Chumbeiro manual (ou fabril). — É o trabalhador que executa uma ou mais das diversas tarefas de fabrico de chumbo saturno.

Cinzelador. — É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa em chapas de metais não ferrosos trabalho em relevo ou lavrado.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Colocador de machos de fundição. — É o trabalhador que coloca machos, junta as moldações e fecha as caixas moldadas.

Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiros. — É o trabalhador que coloca em tabuleiros as pastilhas de metal duro para sinterização depois de separar as que apresentem flagrantes deficiências de fabrico.

Colocador de pesos. — É o trabalhador que, predominantemente, manipula pesos sobre as caixas de moldação para neutralizar a pressão metaloestática.

Colunista. — É o trabalhador que tem por função vigiar o equipamento da central de azoto, sendo o responsável pelo funcionamento da instalação, competindo-lhe assim a orientação e execução de todas as manobras e regulação.

Compositor manual (gráfico). — É o trabalhador que combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz a distribuição após a impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (ex: *Ludlow*), que funde através de junção de matrizes, linhas-bloco, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Compositor moldador de carimbos de borracha. — É o trabalhador que no fabrico de carimbos de borracha utiliza tipos de chumbo ou metal, compõe, moldando de seguida na massa ou *flan* apropriado, vulcaniza a borracha no molde obtido, podendo fazer a montagem das bases nos cabos.

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 dos estabelecimentos industriais.

Condutor de moinho de limalhas. — É o trabalhador que procede ao abastecimento do moinho de moer limalhas depois de previamente seleccionar as limalhas, embala e carrega o ferromanganés, ferrossilico-manganés, ferromanganés afinado e efectua a limpeza do moinho.

Condutor de ponte rolante de vazamento. — É o trabalhador que conduz, numa oficina de fundição, pontes rolantes que se destinam a operações de vazamento de metais em fusão em moldações de areia e manuseamento das respectivas caixas.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Conferente abastecedor de linha. — É o trabalhador que, nas oficinas de fabricação e em linhas de montagem, confere e verifica o material quanto ao seu estado e o distribui pelos postos de trabalho.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos círculos contabilísticos, analisando os diversos sectores da 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, 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 das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los, estampilhar e entregar correspondência. Pode ainda executar os serviços de reprodução de documentos e de endereçamento.

Controlador-caixa (hotelaria). — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimentos das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos

de pré-pagamento ou venda e recebimento de senhas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

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 acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Controlador de qualidade de armas de fogo. — É o trabalhador que procede ao controlo final das armas de fogo, quanto ao bom funcionamento dos seus órgãos mecânicos, alinhamento, armadura e aspecto geral da arma, antes e depois do ensaio de tiro.

Coordenador de exploração marítima. — É o trabalhador que planifica e coordena a distribuição dos navios pelos cais do estaleiro e actuação de equipas em reparações a bordo de navios ao largo, providencia o transporte fluvial de materiais e de pessoal de um estaleiro para o outro e para navios em idêntica situação; controla e regista entradas e saídas de materiais do parque.

Coordenador de obras. — É o trabalhador que coordena e fiscaliza as diferentes fases das obras de grandes investimentos e os trabalhos dos diferentes empreiteiros de acordo com os respectivos desenhos. Elabora as especificações de consulta sobre materiais e ou obras e confere as facturas relativamente às obras.

Coordenador de tempos livres. — É o trabalhador que na empresa actua directamente junto dos trabalhadores, na situação de desemprego técnico, com vista à sua ocupação durante o tempo de falta de trabalho, proporcionando-lhes, de acordo com programas de actividades previamente estabelecidos por outrem, a ocupação de carácter educativo ou recreativo; age como elemento de ligação entre os trabalhadores nessa situação e os competentes órgãos da empresa, controlando presenças e elaborando o respectivo gráfico informativo.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Cortador. — É o trabalhador que, predominantemente, corta e prepara carne, podendo também cortar e preparar peixes.

Cortador de guilhotina (gráfico). — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico, para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula os programas, posiciona o papel; regulariza as margens; pode-se guiar por miras ou traços de referência; assegura a manutenção das máquinas. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares, unilaterais ou trilaterais.

Cortador de metal duro. — É o trabalhador que, por desenho ou instruções que lhe são fornecidos, e em máquinas de disco ou mó de diamante, procede ao corte e recificação de metal duro.

Cortador-prensador de peças de cutelaria. — É o trabalhador que, manobrando máquinas, tais como balancé, prensas ou outras máquinas apropriadas, corta, enforma e grava por estampagem, a quente ou a frio, peças de cutelaria e similares, procedendo para o efeito à montagem e desmontagem das ferramentas e à normal regulação e lubrificação da máquina com que trabalha.

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

Cortador(a) de tecidos ou pergamóides. — É o trabalhador que coloca em lote as peças de tecido ou pergamóide a cortar, conta-as, marca as linhas de corte e corta-as com o auxílio de uma máquina apropriada.

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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Quando exerça a chefia da cozinha, compete-lhe ainda: organizar, coordenar e dirigir os trabalhos da mesma e, em especial, requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene; manter em dia o inventário de todo o material de cozinha; tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão e despedimento do pessoal.

Cravador. — É o trabalhador que, com o auxílio de ferramentas manuais ou pequenas máquinas, procede a operações de cravação para junção de pequenos elementos metálicos, tais como artigos de uso doméstico, decorativos ou industriais.

Cronometrista. — É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução, ritmos ou cadência do trabalho.

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

Decapador por jacto. — É o trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

Decapador por processos químicos. — É o trabalhador que, por processos químicos, prepara peças metálicas para ulteriores operações industriais, retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procedendo a outras operações até obter o estado desejado para que a peça receba a protecção que lhe vai ser aplicada.

Demonstrador (comércio). — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais ou comerciais, exposições ou domicílios, antes ou depois da venda.

Demonstrador de máquinas e equipamentos. — É o trabalhador que efectua demonstrações, dentro ou fora das instalações, de diversos tipos de viaturas, máquinas e equipamentos ou acessórios, com o objectivo de permitir que os clientes se apercebam das suas características, qualidades técnicas e de conveniente funcionamento dos mesmos.

Descritor. — É o trabalhador que observa directamente os trabalhos a executar e elabora listas para a realização dos mesmos e ou elaboração da respectiva factura.

Desempenador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede a simples desempenos em peças ou materiais.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais, requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de arte finalista (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou de uma maquete, executa com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, um retoque fotográfico) material gráfico ou publicitário destinado a livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras, imprensa, televisão, postos de vendas, publicidade exterior e directa, marcas. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador gráfico. — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Copia por decalque ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maquete com tintas da China autográficas ou tintas opacas (*manquins*) para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar, a lápis ou a tinta, cada uma das cores do original ou maquete, dando-lhes ponto ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra ou fazer as necessárias gravações.

Desenhador maquetista (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir dos dados verbais ou escritos, cria esboços e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária, destinada à imprensa, televisão, postos de vendas, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador, pintor ou decorador de esmaltação. — É o trabalhador que desenha ou pinta motivos decorativos sobre peças esmaltadas, ou aplica decalcomanias sobre as mesmas peças.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador retocador (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir de uma maquete ou diapositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador de topografia. — É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico ou fotogramétrico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada, faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

Despachante. — É o trabalhador que, no sector de expedição e transporte, procede a registos e emissão dos documentos indispensáveis ao movimento de transporte e expedição da empresa.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Detector de deficiências de fabrico. — É o trabalhador que, de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, verifica se o produto adquirido, em curso de fabrico ou acabado, está em condições de utilização, separando o que apresenta deficiências; para o efeito recebe instruções simples.

Distribuidor. — É o trabalhador que, dentro do estabelecimento, distribui mercadoria por clientes ou sectores de vendas.

Doqueiro. — É o trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés em doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus, plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água).

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados aos refeitórios ou

cantinas. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidades, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou 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 de salubridade; fornece às secções de produção, venda e de manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entrada, saída e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, 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 fixo e as existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato; assegura regras preestabelecidas de eficiência económica, eventualmente emanadas do encarregado de refectório.

Educador(a) coordenador(a). — É o trabalhador responsável pela direcção, orientação e planeamento do jardim infantil, creche ou infantário.

Educador(a) de infância. — É o trabalhador responsável pela orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica meios educativos adequados ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc.). Acompanha a evolução da criança e estabelece, quando necessário, contactos com os pais e técnicos no sentido de obter uma acção educativa integrada. Colabora com o responsável do infantário na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas à criança. Assegura as acções pedagógicas mediante acção directa e ou orientação dos auxiliares de educação. Zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças.

Electricista de alta tensão. — É o profissional que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção, manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Electricista-auto. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador). Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista de baixa tensão. — É o profissional que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão, executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Electricista-bobinador. — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta

e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista em geral. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; guia, frequentemente, a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

Electricista naval. — É o trabalhador que instala, verifica, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de navios; efectua as tarefas fundamentais do «electricista em geral» mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de navios, o que requer conhecimentos especiais; utiliza fios e cabos adequados às instalações eléctricas da construção naval; instala circuitos e aparelhagem eléctrica, tais como de intercomunicação, sinalização acústica e luminosa, ventilação, alarme contra incêndios, iluminação, aquecimento, força-motriz, estabilização e distribuição da corrente; estabelece os circuitos de alimentação e colabora nos trabalhos relativos à instalação de servomotores do leme, girobússulas, radares, emissores, receptores de rádio e de outros equipamentos em que seja utilizada a energia eléctrica; localiza, determina e repara deficiências de funcionamento, eléctricas e mecânicas, de aparelhagem, máquinas e circuitos eléctricos instalados.

Electricista operador de quadros eléctricos, centrais e subestações. — É o trabalhador que vigia e controla a produção e a transformação e distribuição de energia eléctrica, em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração. Procede aos trabalhos de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista de veículos de tracção eléctrica. — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva, detecta e repara avarias dos circuitos, motores e aparelhagem eléctrica de veículos de tracção eléctrica. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electroerosador. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de electroerosão, procedendo à reparação da máquina, apertos, manobras e verificações necessárias às operações a efectuar.

Electromecânico. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, em fábrica, oficina ou lugar de utilização; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens, com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo proceder à sua contagem, embrulho, ou operar com máquinas simples de agrafar e ou cintar manual ou mecanicamente e à colocação de etiquetas.

Embalador de cutelarias. — É o trabalhador que acondiciona as peças de cutelaria e similares em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens, com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, nomeadamente o de armazenamento ou de expedição, podendo proceder à sua limpeza, contagem mecânica, colocação de etiquetas, assim como proceder à marcação por processo electrolíquido.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões, e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos, arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de lavandaria. — É o trabalhador que procede à recepção, lavagem e sacagem (máquinas semiautomáticas) dos fatos e sapatos de trabalho, engoma roupa e faz arranjos de costura, sempre que necessário, na lavandaria da empresa.

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

Empregado de serviços externos (estafeta). — É o trabalhador que efectua no exterior pequenas aquisições, entrega ou recolha de documentos, serviço de informação, podendo eventualmente proceder a pagamentos de pequeno montante.

Enfiteador. — É o trabalhador que veda as juntas de peças metálicas utilizando ferramentas manuais ou mecânicas apropriadas. Bate as juntas, esmagando-lhes os rebordos de forma a obter vedação. Pode chanfrar bordos de chaparia ou afagar determinadas superfícies de soldaduras.

Encadernador (gráfico). — É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e

apara, faz o revestimento; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros arquivos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos. Pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode agrafar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encarregado (ou contramestre). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de linha de montagem e ou chefes de equipa e ou outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, tendo a seu cargo dois ou mais fiéis de armazém.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente encarregados (contramestres).

Encarregado geral (construção civil). — É o trabalhador que, possuindo o respectivo diploma, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado de parque (serviços aduaneiros). — É o trabalhador responsável pelo serviço de parque, colaborante como despachante nos trâmites aduaneiros de desembarque e tráfego de materiais de C. K. D. e viaturas completas.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório. Requisita 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. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento de pessoal.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce funções de promoção de saúde do indivíduo, com actividades preventivas; funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro coordenador. — É o trabalhador que é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

Enfiador de teias. — É o trabalhador que enfia arames no pente ou nos liços de tear de teias metálicas ou plásticas, podendo eventualmente executar costuras em teias.

Enformador (lâminas termoplásticas). — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina destinada a enformar artigos ou materiais de plástico, por moldação de placas, através de processo pneumático (formação por vácuo), procedendo ainda à sua carga e descarga.

Enformador de forno de cal. — É o trabalhador que procede às diversas operações inerentes à marcha do forno, nomeadamente carga, descarga, escolha e ensilagem de cal, exercendo operações de pesagem das matérias-primas e vigilância ao funcionamento do forno, para o que liga o comando eléctrico e regula manualmente as válvulas, tendo em atenção as temperaturas, assim como os débitos de ar.

Engatador ou agulheiro. — É o trabalhador que engata e desengata vagões e ou muda a posição das agulhas e sinaliza a circulação.

Ensaaiador-afinador. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa o estado das máquinas ou veículos a reparar a fim de determinar as reparações a efectuar e ultimar as respectivas afinações depois da reparação ou na fase final de fabricação.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em linhas de montagem procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

Entregador de máquinas ou equipamentos. — É o trabalhador que, fora das instalações da empresa, procede à entrega de máquinas ou equipamentos ao cliente, zelando pela segurança do seu acondicionamento durante o percurso e operações de descarga, não lhe permitindo fazer qualquer demonstração do funcionamento das mesmas.

Escatelador mecânico. — É o trabalhador que, no escatelador, executa todos os trabalhos de escatelamento interiores e exteriores por desenho ou peças modelo. Prepara, se necessárias, ferramentas que utiliza.

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

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e colher informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos mesmo de carácter técnico. Acessoriamente pode ainda executar trabalhos de estenodactilografia em língua portuguesa e correspondência em língua portuguesa.

Escriturário principal. — É o trabalhador que, num dado sector, tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários.

Esmaltador à espátula de pequenas peças. — É o trabalhador que prepara e aplica sobre pequenas peças esmalte em pó húmido ou tinta à espátula. Verifica o esmalte e procede ao acabamento das peças destinadas a fins decorativos ou industriais tais como: medalhas, emblemas, mostradores, etc.

Esmaltador a frio. — É o trabalhador que, por mergulho ou à pistola, aplica sobre superfícies metálicas previamente preparadas, esmalte sob a forma de suspensão. Nesta profissão incluem-se os profissionais que procedem às operações de aparamento e bordagem das peças esmaltadas.

Esmaltador a quente. — É o trabalhador que distribui com o auxílio de um peneiro o esmalte em pó directamente sobre a superfície da peça a esmaltar estando esta previamente aquecida ao rubro.

Esmerilador. — É o trabalhador que, na mó de esmeril, limpa, alisa ou afia peças ou objectos, dando-lhes acabamento ou melhor aspecto, ou ainda preparando-os para serem submetidos a operações posteriores.

Esmerilador de limas. — É o trabalhador que, na mó de esmeril, alisa e prepara as superfícies das limas para serem submetidas a operações posteriores.

Especialista (químico). — É o trabalhador que exerce funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado (químico). — É o trabalhador que exerce funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e, normalmente, não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Especificador de materiais (desenho). — É o trabalhador não praticante e normalmente com prática de outra profissão que, sob solicitações de um desenhador, executa trabalhos auxiliares tais como construção de modelos, especificações de materiais e cálculos de pesos.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Estampador a quente em malho de queda livre. — É o trabalhador que, actuando com malho de queda livre, a quente ou a frio, procede à estampagem de peças metálicas. Para o efeito, procede à montagem e desmontagem das ferramentas e à normal regulação e lubrificação da máquina em que trabalha.

Estampador-prensador. — É o trabalhador que manobra prensas mecânicas ou hidráulicas, executa, a quente ou a frio, operações de estampagem ou prensagem.

Estanhador. — É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho sobre as peças ou materiais para os proteger. Prepara e executa operações de soldadura e enchimentos a estanho, assim como outras operações inerentes a esta profissão.

Esteno-dactilógrafo (em língua estrangeira). — É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Estofador. — É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, coser, enchumascar, pregar ou grampar, na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode executar operações de montagem inerentes à função.

Estofador em série e ou colchoeiro mecânico. — É o trabalhador que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem e ou que opera uma máquina de debruar colchões de molas. Incluem-se aqui os trabalhadores que operem máquinas de soldar plásticos e pergamóides por alta frequência.

Estucador (construção civil). — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Experimentador. — É o trabalhador que nas oficinas de montagem experimenta as unidades em fabricação, a fim de assinalar anomalias no funcionamento, tendo em vista a sua posterior correcção.

Experimentador de máquinas de escrever. — É o trabalhador que nas linhas de montagem de máquinas de escrever experimenta as unidades saídas das linhas de montagem, detectando e assinalando possíveis defeitos ou irregularidades por unidade ou lotes.

Experimentador de moldes (metálicos). — É o trabalhador que verifica o funcionamento dos moldes para máquinas de injeção, ou similares, na fase de acabamento e quando levados a condições de trabalho. Anota e assinala possíveis defeitos, apresentando sugestões para a sua eliminação.

Facejador (madeiras). — É o trabalhador que opera com garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar, de broca e corrente.

Ferrageiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferragens normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

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

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Ferreiro ou forjador em série. — É o trabalhador que forja, martelando mecanicamente metais aquecidos, para a fabricação em série de peças e ou ferramentas.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, e aprovado pelo Decreto n.º 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Forjador de limas. — É o trabalhador que, utilizando o martelo pilão ou outras máquinas similares, procede à fabricação de limas, a partir de metal previamente aquecido. Pode ser especializado num único ciclo (martelagem de espigas ou pontas).

Forneiro. — É o trabalhador que procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, exceptuando-se os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação. Terá de designar-se especificamente pelos tipos de fornos que conduz.

Forneiro de forno de fusão de ligas não ferrosas. — É o trabalhador que procede a diversas operações dependentes da marcha do forno que conduz, podendo proceder à sua carga, descarga e seu revestimento interior.

Forneiro de forno de fusão de ligas ferrosas. — É o trabalhador que procede às diversas operações dependentes da marcha do forno que conduz, podendo proceder à sua carga e descarga, sangria e reparação, nomeadamente da caldeira, boca do forno e seu revestimento interior.

Fotógrafo. — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) Operador — executa todo o serviço de estúdio e reportagens fotográficas;
- b) Impressor — executa ampliações, revelações, reproduções e montagens e todo o género de impressão.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que operando uma fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fresador em série. — É o trabalhador que opera uma máquina de fresar, em geral regulada por outrem para o trabalho em série. Eventualmente poderá regular a máquina quando lhe forem fornecidos os dados necessários.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que, com base em métodos de fabrico que lhe são fornecidos, executa manualmente moldações em areia, utilizando moldes soltos ou cêrceas.

Fundidor-moldador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas e ou chapa-molde, executa moldações em areia.

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.

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 e trata matematicamente de acordo com uma política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

Gravador. — É o trabalhador que talha manualmente caracteres e ou motivos decorativos sobre metais não preciosos.

Gravador de peças em madeira para armas de fogo. — É o trabalhador que, com auxílio de ferramentas adequadas, grava manualmente caracteres e ou motivos sobre peças de madeira para armas de fogo.

Guarda. — É o trabalhador encarregado de vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para proteger contra incêndios e roubos e para proibir a entrada a pessoas não autorizadas.

Guarda-livros. — É o trabalhador que sob a direcção imediata do chefe de contabilidade se ocupa do Diário e Razão (livros e mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Guilhotinador de folha de madeira. — É o trabalhador que manobra uma guilhotina que tem por finalidade cortar folhas de madeira em dimensões especificadas. Destaca das folhas as partes que apresentem deficiências.

Guilhotineiro. — É o trabalhador que em guilhotinas apropriadas corta chapas metálicas de diversas espessuras. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte ou *croquis* das peças em chapa a obter na guilhotina. Regula as esperas e guias da máquina, segundo as dimensões e ângulos indicados. Pode, quando necessário, marcar nas chapas as linhas de corte.

Impressor de serigrafia. — É o trabalhador que monta os quadros na máquina, efectua acertos por mira pelas marcas de referência, imprime, pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maquete.

Impressor tipográfico. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica: uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada; regula a distância e a pressão; regula a tiragem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários, ajusta os alceamentos sobre a composição ou almofada, regula os dispositivos de aspi-

ração. Pode preparar as tintas que utiliza. Pode ser especializado num tipo particular de máquina. Tira trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências. Assegura a manutenção da máquina.

Impressor de verniz. — É o trabalhador que regula, assegura e vigia uma máquina que imprime verniz, em fundo ou em camada protectora, podendo também imprimir fundos de esmalte em várias tonalidades. Alimenta e regula a distribuição uniforme do produto a empregar, bem como assegura a estufa de secagem acoplada (por máquina de impressão de verniz entende-se aquela que, por concepção de construção, só tem possibilidades de imprimir verniz).

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como função predominante a inspecção no que respeita à contabilidade e administração de todos os departamentos da empresa.

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

Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento de queima ou refrigeração. — É o trabalhador que, em casa do utilizador, instala, afina e eventualmente procede a pequenas reparações em móveis e ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração.

Instrumentista de controlo industrial. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer em fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro. — É o trabalhador que trata das plantas e zonas verdes da empresa.

Laminador. — É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semiprodutos em barras, chapas ou perfis.

Laminador de cutelarias. — É o trabalhador que, operando em máquinas adequadas, procede à laminagem, a quente ou a frio, de peças de cutelaria, tais como facas, garfos, colheres e outros objectos de uso doméstico e similares.

Latoeiro de candeeiros. — É o trabalhador que no fabrico de candeeiros, solda, enforma tubos, chapa fina ou outro material metálico, completando assim a primeira fase do fabrico de candeeiros, no fim da qual o candeeiro estará pronto a ser polido por outrem.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes nomeadamente colas e massas, com meios

próprios; executa serviços para preparação das máquinas de lavar de luz e faz a limpeza interior das viaturas.

Lavandeiro. — É o trabalhador que 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.

Levanteador de peças fundidas. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, separa as peças fundidas da areia de moldação. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que apertam as caixas de moldação, assim como os que procedem ao revestimento interior das colheres de vazamento.

Limador-alisador. — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Limador-amolador de cutelarias (rebarbador). — É o trabalhador que, utilizando máquinas automáticas ou manuais equipadas com abrasivos, desbasta, rectifica, afia, dá forma e alisa, na suas superfícies, facas, garfos, colheres, tesouras, quebra-nozes, canivetes e outros objectos de uso doméstico e similares.

Limpador de viaturas. — É o trabalhador que com meios ou produtos próprios, procede à limpeza das viaturas, retirando-lhes quaisquer impurezas, excesso de colas e outras substâncias.

Litógrafo-fotógrafo (gráfico). — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não destinadas à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores, calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores bases. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais opacos, a cores, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções e ter conhecimentos ou especialidade de electrónica.

Litógrafo-impressor (gráfico). — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou folhas metálicas, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em planos, directamente, folhas de papel ou chapas metálicas. Faz o alceamento e estica a chapa. Abastece a máquina de tinta e água. Providencia a alimentação de papel. Regula a distribuição da tinta. Examina as provas, a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação. Vigia a tiragem. Assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores. Efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos

motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

Litógrafo-montador (gráfico). — É o trabalhador que dispõe sobre uma película, segundo uma ordem determinada (e condiciona as características técnicas da secção a que se refere), textos impressos em películas, ou outro material fotográfico, tendo em vista a sua reprodução. Para impressões a cores efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas pela sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traças respectivas.

Litógrafo-transportador (gráfico). — É o trabalhador que prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pré-sensibilizadas positivos fotográficos destinados à impressão por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências e retoca as chapas para eliminar as deficiências. Nos casos ainda existentes, pode trabalhar sobre pedras litográficas.

Lixador (manual ou mecânico) de madeiras. — É o trabalhador que prepara o acabamento de peças de madeira, alisando-as e raspando-as, utilizando ferramentas manuais e mecânicas e abrasivos apropriados.

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

Lubrificador de veículos automóveis. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ou atesta os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo de travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Macheiro manual de fundição. — É o trabalhador que, manualmente, executa machos destinados a moldações.

Macheiro mecânico de fundição. — É o trabalhador que, utilizando máquina apropriada, executa machos destinados a moldações. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que manualmente executam machos com areia de composição química especial em coquilha, aquecida ou não.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho, e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal que previamente foi aquecido para conseguir as peças pretendidas.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de

mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça de modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Mandrilador de peças em série. — É o trabalhador que opera uma máquina de mandrilar, em geral regulada por outrem para o trabalho em série. Eventualmente, poderá regular a máquina quando lhe forem fornecidos dados necessários.

Manufactor de material de higiene e segurança. — É o trabalhador que executa, conserva e repara o material de protecção individual ou colectivo em tecido, couro e matérias plásticas.

Maquetista. — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só algumas peças simples, como escadas, telhados, chaminés, muros, etc.

Maquetista coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo de finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em vista o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

Maquinista de cartonagem. — É o trabalhador que na produção de embalagens de cartão conduz qualquer das seguintes máquinas: de corte e vinco circular, de platina ou vincar rotativa, serra de fita e de rodear, máquina de chapa de cortar tubos cilíndricos e cones de emulsionar papel e flexográfica ou qualquer outras que transformem cartão, pasta, cartolina e papel, sendo responsável pela afinação e produção da mesma máquina, em função da sua especialização profissional.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outras.

Maquinista de locomotiva. — É o trabalhador que conduz locomotivas eléctricas, a diesel ou a vapor para o reboque de vagões. Compete-lhe velar pelo bom funcionamento da máquina e conduzi-la com segurança, respeitando a velocidade compatível com o trajecto, traçado, estado da via e carga, podendo, se necessário, proceder a pequenas afinações e recarrilamento da composição.

Maquinista naval. — É o trabalhador que dirige a condução, reparação e manutenção de instalações marítimas e ou terrestres compostas por equipamentos como caldeiras, máquinas alternadoras, turbinas, motores diesel e de explosão, estações frigoríficas e de ar condicionado, compressores de ar, centrais termoeléctricas e máquinas auxiliares de outros serviços técnicos profissionais inerentes.

Marcador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, marca com cunhos algarismos, símbolos ou outras referências para a identificação de peças ou materiais.

Marcador maçariqueiro para a indústria naval. — É o trabalhador que executa marcações e traçados sobre chapas e perfis com base em desenhos, especificações e outras instruções técnicas e corta chapas e perfis utilizando maçarico oxiacetilénico ou máquinas semiautomáticas de oxicorte.

Maçceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma e folheia, lixa e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Marginador-retirador. — É o trabalhador que assegura a regularidade de alimentação de uma máquina de imprimir com marginação manual. Regula a marginação, introduz a chapa de folha metálica ou faz a retirada junto à máquina.

Marinheiro oficial. — É o trabalhador que colabora em manobras de atracação e desatracação de material flutuante (navios, lanchas, cábreas, batelões e similares); repara e manufactura diversos materiais de marinharia; realiza testes de ensaios dos paus de carga e seus componentes. Executa ou repara artigos de lona ou similares, tais como capas protectoras, sanefas e redes, talhando-os e cosendo-os com máquina de costura ou manualmente. Pode proceder à reparação e confecção de cabos e estropos e, por vezes, a isolamentos térmicos, utilizando cartões de amianto ou de outras fibras adequadas.

Marteleiro (construção civil). — É o trabalhador que, com carácter predominante, manobra martelo perfurador ou demolidor.

Mecânico de aparelhagem pesada, de terraplenagem e ou máquinas agrícolas. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, desmonta e conserva os órgãos das máquinas pesadas, de escavar e terraplenar e ainda máquinas agrícolas, nomeadamente tractores, ceifeiras, debulhadoras e ceifeiras-debulhadoras.

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

Mecânico de armamento. — É o trabalhador que detecta avarias, repara, afina, monta, desmonta e executa órgãos de diversas armas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, utilizando meios mecânicos ou manuais, calibram os canos das armas, conferindo-lhes determinado grau de acabamento.

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

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

Mecânico de bombas injectoras. — É o trabalhador que predominantemente repara, transforma, afina, monta e desmonta bombas de injeção, injectores e outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, topia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas de máquinas a produzir na indústria metalúrgica.

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

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Medidor. — É o trabalhador que, predominantemente, efectua os cálculos dimensionais requeridos pelo projecto ou das 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 custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista designadamente: orçamentação, apuramento do tempo de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-da-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários, e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado

o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Mergulhador. — É o trabalhador que assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições; vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico, e cabos buçins de sondas; calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar; utiliza equipamento apropriado e procede à sua conservação. Socorre naufragos.

Metalizador à pistola. — É o trabalhador que pulveriza e projecta metal fundido, para colorir materiais, peças e objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

Modelador. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara modelos de diversos materiais, tais como: gessos, aço, araldite e similares, utilizados para moldações/modelos para serem copiados, empregando, para o efeito, máquinas e ferramentas adequadas.

Modelador ou polidor de material óptico. — É o trabalhador que, com o auxílio de máquinas e ferramentas apropriadas, transforma o vidro bruto em lentes de variados modelos e graduações destinadas ao fabrico de diversos tipos de máquinas.

Moldador de barcos e outras estruturas de fibra. — É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para a construção de barcos, apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói o barco e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar um molde de madeira se tiver conhecimentos de carpinteiro.

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, como matéria a ministrar aos instruendos.

Monitor informático. — É o trabalhador que planifica os trabalhos nos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

Montador-afinador de peças de cutelaria. — É o trabalhador que procede à conjugação e montagem de cabos de madeira e outros materiais em facas, garfos, colheres, conjuntos de cozinha, tesouras, alicates, quebra-nozes e outros objectos de cutelaria e similares, normalmente destinados ao uso doméstico ou industrial; procede à sua afinação, podendo detectar, em simultâneo, deficiências de fabrico.

Montador ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta profissão os profissionais que procedem à rascagem de peças, de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de andaimes da indústria naval. — É o trabalhador que monta e desmonta andaimes nos navios em construção ou reparação e noutras zonas do estaleiro. Pode ter de operar meios de elevação e transporte; montar e fixar cabos, andaimes suspensos, bailéus e pontes rolantes (*sky klembers*). Colabora na manutenção dos andaimes e na sua arrumação em parque.

Montador de baterias. — É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria, liga as placas umas às outras por soldadura, prepara o electrolito, efectua a ligação das baterias às barras de distribuição, controla carga com auxílio de aparelhos eléctricos de medida e retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas parte destas operações e ser denominado em conformidade.

Montador de blindagem de querena. — É o trabalhador que, predominantemente, enforma e monta chapas de blindagem nos navios em construção ou preparação.

Montador de cardas. — É o trabalhador que substitui peças e ou quadros, monta e afina cardas têxteis.

Montador de carimbos de borracha. — É o trabalhador que, no fabrico de carimbos de borracha, corta e ou prepara as bases da madeira e ou metal com os respectivos cabos, fazendo, de seguida, a respectiva colagem das borrachas.

Montador de construções metálicas pesadas. — É o trabalhador que procede à montagem ou reparação de blocos ou estruturas metálicas pesadas, nomeadamente em navios, pontes, torres, e outras, utilizando para o efeito níveis, prumos e outros instrumentos. Para a conjugação dos vários elementos ou conjuntos metálicos utiliza pontos de soldadura, ferramentas ou elementos de aperto ou ligação. Pode utilizar maçarico de corte ou de aquecimento e servir-se do apoio de aparelhos de elevação adequados.

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, com excepção de pequenos acertos sem qualquer rigor.

Montador de máquinas de escrever. — É o trabalhador que, em linhas de montagem em série de máquinas de escrever, executa uma das operações inerentes à montagem, podendo proceder a pequenas afinações. Incluem-se aqui os trabalhadores que procedem à soldadura do tipo de escrita.

Montador de peças de cutelaria. — É o trabalhador que procede à conjugação de cabos de madeira, plástico ou outros materiais em facas, garfos, colheres, e em conjuntos de cozinha e monta tesouras, alicates, quebra-nozes, e ou canivetes e outros objectos de cutelaria normalmente destinados a uso doméstico ou industrial, procedendo à sua cravação se necessário.

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

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Montador de pneus especializado. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à calibragem das rodas e alinhamento da direcção.

Montador de pré-esforço. — É o trabalhador que, com base em desenhos e ou especificações técnicas, corta e associa cabos e tirantes de pré-esforço. Monta-os e estica-os segundo um plano previamente estabelecido, procedendo à injeção de caldas de cimento ou de outros produtos de protecção no interior das bainhas.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação dos níveis de óleo e de água.

Movimentador de carros em parque. — É o trabalhador que movimenta nas linhas de montagem as unidades e as arruma nos parques dentro dos limites da fábrica.

Operador de automáticos (sarilhador). — É o trabalhador que vigia os reguladores automáticos dos eléctrodos, procedendo ao controlo das intensidades da corrente, manobra os guinchos de suspensão dos eléctrodos quando necessário e colabora no içar e arrear dos eléctrodos na ocasião da sua substituição.

Operador de banhos químicos e electro-químicos. — É o trabalhador que coloca e retira, em instalações apropriadas, objectos de metal para tratamento por processos químicos e ou electro-químicos e conduz os banhos segundo instruções que lhe são fornecidas, a fim de obter depósitos metálicos, regularizações das superfícies (abrilhantamento) ou oxidação anódica ou outro tratamento semelhante. Incluem-se nesta profissão os metalizadores por imersão em banho de metal ou fusão.

Operador de câmara escura. — É o trabalhador que executa, em câmara escura, as tarefas relacionadas com o tratamento de chapas e películas fotográficas, imergindo-as em soluções químicas apropriadas a fim de obter negativos ou positivos transparentes a preto e branco e demais operações inerentes.

Operador do campo experimental agrícola. — É o trabalhador que exerce as funções de trabalhador do campo experimental agrícola. Tem a seu cargo a execução de ensaios de adubação do terreno segundo instruções que lhe são fornecidas. Controla e regista as produções obtidas com cada um dos esquemas de adubação.

Operador de chanfradeira. — É o trabalhador que opera com uma chanfradeira a fim de chanfrar chapas metálicas.

Operador de concentração de minério. — É o trabalhador que, em instalações adequadas, procede à concentração do minério de tungsténio, partindo de minérios pobres, realizando, para isso, operações de calibragem, moagem, flutuação, secagem e separação e outras tarefas decorrentes.

Operador de engenho de coluna ou montante para trabalhos de tolerâncias apertadas. — É o trabalhador que, no engenho de furar de coluna ou de montante e destinado a trabalhos com tolerâncias apertadas executa furação, roscagem e facejamento sem necessidade de marcação prévia das peças a executar. Obtém a localização da respectiva furação manobrando os órgãos da própria máquina através de instrumentos de medição incorporados ou não na máquina, ferramentas reguláveis ou esperas. Trabalha por instruções ou desenho de simples interpretação.

Operador de engenho de coluna ou portátil. — É o trabalhador que no engenho de furar de coluna ou portátil executa furação, roscagem e facejamento no material ou peça devidamente marcado e ou na falta de marcação pode utilizar ferramentas adequadas de simples manejo, como esperas ou apoios previamente regulados por outrem.

Operador de ensacamento. — É o trabalhador que no ensacamento do produto final procede ao ensacamento e pesagem do produto, correcção da pesagem, se necessário, fecho dos sacos, utilizando máquina apropriada, deslocação dos sacos, feita manual ou mecanicamente, regista as quantidades e limpeza do local de trabalho.

Operador de ensaio de estanquidade em garrafas para gás. — É o trabalhador que, utilizando o dispositivo adequado à aplicação de pressão hidráulica e sua medição, procede ao ensaio de verificação da estanquidade em garrafas para gás de petróleo liquefeito.

Operador de equipamentos de perfuração de solos. — É o trabalhador que manobra equipamentos adequados para a perfuração de solos e procede à montagem dos tubos de revestimento dos furos, podendo, quando necessário, reparar as brocas ou substituir as respectivas pontas de perfuração.

Operador de estufas. — É o trabalhador que controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas.

Operador de forno de fabrico de cianamida cálcica. — É o trabalhador que, no fabrico de cianamida cálcica, prepara os fornos de azotação, procede ao respectivo enforamento e desenforamento, liga, desliga e vigia os mesmos fornos.

Operador de fornos de calcinação. — É o trabalhador que procede à pesagem e moagem do produto a calcinar, carrega-o no forno em barquilhas apropriadas, vigia a temperatura do forno e procede à sua descarga passando o produto calcinado pelo aparelho de peneiração para depois ensacar, pesar e arrumar.

Operador de forno de redução e carburação. — É o trabalhador que, em fornos contínuos com a atmosfera de hidrogénio, procede à redução do óxido de carburação do tungsténio, carregando e descarregando as barquilhas que passam em forno contínuo com a atmosfera de hidrogénio, vigiando a sua temperatura, podendo executar outras tarefas inerentes.

Operador de fornos de sinterização em atmosfera de hidrogénio. — É o trabalhador que procede à sinterização dos produtos, carregando e descarregando os tabuleiros em fornos de vácuo, regulando e controlando temperaturas e vácuo e procedendo à operação de arrefecimento, de acordo com diagrama e instruções recebidos, podendo executar outras operações semelhantes e tarefas inerentes.

Operador de fornos de sinterização em vácuo. — É o trabalhador que procede à sinterização dos produtos, carregando e descarregando os tabuleiros em fornos de vácuo, regulando e controlando temperaturas e vácuo e procedendo à operação de arrefecimento, de acordo com diagrama e instruções recebidos, podendo executar outras operações semelhantes e tarefas inerentes.

Operador de gerador de acetileno. — É o trabalhador que predominantemente vigia, alimenta, limpa e regula uma instalação destinada a produzir acetileno.

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

Operador informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola.

De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

Operador de instalação de antipoluição. — É o trabalhador que a partir de programas e instruções é responsável pela condução, manobra, controlo e limpeza de uma ou várias instalações de despoejamento, por lavagem ou outro processo de antipoluição, procedendo aos tratamentos específicos dos fluidos (gases e líquidos) e seus resíduos. Procede à inspecção, verificação visual, conservação e lubrificação dos órgãos da instalação. Pode proceder a operações manuais de limpeza, desobstrução, carga e descarga, de forma a manter a instalação em boas condições de funcionamento.

Operador de instalação de revestimento. — É o trabalhador que monta a câmara dos revestimentos, prepara e carrega os produtos a revestir, conduz a operação de revestimento segundo normas preestabelecidas e procede à descarga de limpeza dos produtos revestidos.

Operador de instalação de britagem. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente executa as tarefas inerentes à britagem de matérias-primas ou produtos fabricados, podendo executar outras complementares, como, por exemplo, embalagens. Receberá a designação específica do tipo de britagem que efectua.

Operador de instalação de moagem de carboneto de cálcio e cianamida. — É o trabalhador que no fabrico de cianamida liga e desliga a instalação a seu cargo, regula os débitos, recolhe as amostras para análises, lubrifica o equipamento e vigia o funcionamento da instalação.

Operador de instalação rotativa para limpa-peças. — É o trabalhador que manobra e vigia a instalação rotativa destinada a limpar, polir ou eliminar rebarbas a pequenas peças através da acção da serradura, aparas de madeira ou material abrasivo em movimento no interior da instalação, procedendo à sua carga e descarga.

Operador de instalação de transformação química do minério. — É o trabalhador que, para transformação química dos minérios de tungsténio em óxido túngstico, prepara o minério e os reagentes, procede à carga e descarga de reactores e filtros e executa as tarefas inerentes à boa marcha das reacções e filtrações de acordo com instruções que lhe são fornecidas.

Operador de instalações de matérias-primas (produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica). — É o trabalhador que, a partir de programas e instruções numa sala de comando ou junto das instalações de tratamento de armazenagem de matérias-primas e materiais necessários à produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica, é responsável pela sua condução, manobra e controlo, compreendendo o abastecimento, armazenagem, movimentação e transporte, britagem, secagem, classificação e outras operações com máquinas e instalações apropriadas. Procede à inspecção, verificação visual, conservação e lubrificação dos órgãos da instalação. Pode proceder a operações de limpeza, desobstrução, carga e descarga, de forma a manter as instalações em boas condições de funcionamento.

Operador de laboratório de ensaios mecânicos. — É o trabalhador que procede a análises físicas, a ensaios mecânicos e controlo estrutural de materiais ferrosos e não ferrosos, sabendo interpretar os resultados.

Operador de laboratório químico. — É o trabalhador que procede a análises químicas de materiais ferrosos e não ferrosos e a exames metalográficos, sabendo interpretar os resultados, nomeadamente, controlar a composição e propriedades de matérias-primas.

Operador manual (gráfico). — É o trabalhador que procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto às má-

quinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas [nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhedor(a) e retirador(a)].

Operador de máquina automática de polir. — É o trabalhador que manobra uma máquina automática de polir procedendo à sua carga e descarga.

Operador de máquina de corte por lâminas rotativas. — É o trabalhador que predominantemente opera máquinas de corte por lâminas rotativas, para corte de chapa fina. Procede à montagem e ajustamento das lâminas circulares dos acessórios necessários à operação de corte.

Operador de máquina extrusora ou de extrusão. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina destinada à moldagem por extrusão de películas, bandas contínuas de secção constantes e outros materiais em plástico, utilizando matérias-primas puras ou aditivas nas proporções que a qualidade requerida pela natureza dos produtos a fabricar.

Operador de máquina de fabricar agrafes. — É o trabalhador que opera e vigia uma máquina de fazer agrafes.

Operador de máquina de fabricar molas. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina de fabricar molas, procede e verifica o produto em curso de fabrico.

Operador de máquina de fabricar pregos. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina de fabricar pregos, procede à sua alimentação e descarga e verifica o produto em curso de fabrico.

Operador de máquina de fabricar puado rígido. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de fabricar puado rígido, procede à sua alimentação e descarga, verifica o produto em curso de fabrico. Monta as ferramentas adequadas e procede à sua substituição. Executa afinações simples e zela pela conservação da máquina ou máquinas a seu cargo.

Operador de máquinas de fabricar teias metálicas (tecelão de teias metálicas). — É o trabalhador que opera com um tear mecânico para o fabrico de teias metálicas. Eventualmente poderá enfiar arames nos pentenos lisso do tear.

Operador de máquinas de formar cabos. — É o trabalhador que opera máquinas de formar cabos de aço ou de outros materiais metálicos, por meio de cableagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores até agora designados por cableadores metalúrgicos.

Operador de máquinas de injecção de gás frio. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina destinada a injectar gás frio (fréon ou poliuretano) nos circuitos internos de congelamento e isolamento de frigoríficos e arcas frigoríficas, segundo cargas específicas.

Operador de máquinas de abrir fenda a parafusos. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de

uma ou mais máquinas de abrir fenda a parafusos, procede à sua alimentação e descarga e verifica o produto em curso de fabrico. Monta as ferramentas adequadas ao fabrico e procede à sua substituição. Executa afinações simples e zela pela conservação da máquina ou máquinas a seu cargo.

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

Operador de máquinas de bobinar. — É o trabalhador que, operando máquinas apropriadas, procede ao enrolamento de arame, podendo soldá-lo por resistência ou ligá-lo manualmente quando se separa.

Operador de máquinas de cardar pasta. — É o trabalhador que alimenta e conduz uma máquina de trabalho que, operando com máquinas de contacardar pasta de algodão ou similares para enchimento.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que, operando com máquinas de contabilidade, executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Operador de máquinas de decapar por grenalha. — É o trabalhador que manobra máquinas ou instalações de decapagem por grenalha ou produtos afins. Procede à sua carga, descarga e posicionamento das peças ou materiais a decapar.

Operador de máquinas de encher escovas e ou pua-dos. — É o trabalhador que, operando com uma máquina automática ou semiautomática, coloca diversos materiais de escovas, tais como fios de aço, piaçabas e outros.

Operador de máquinas de encruar varão a frio. — É o trabalhador que opera com uma máquina automática ou semiautomática para encruar varão a frio.

Operador de máquinas de equilibrar. — É o trabalhador que regula e manobra as máquinas de equilibrar, vibrómetro e vibratoste para equilibrar cambotas, rotor e induzidos, veios de transmissão, ventiladores e hélices ou outros trabalhos afins.

Operador de máquinas de estirar. — É o trabalhador que manobra, vigia e regula o funcionamento de uma máquina de estirar, procedendo à sua alimentação e descarga, verificando o produto em curso de fabrico.

Operador de máquinas de fabricar agulhas. — É o trabalhador que procede a uma ou mais operações inerentes à fabricação de agulhas.

Operador de máquinas de fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar rede. — É o trabalhador que manobra máquinas para fabricar arame farpado, rede, enrolar arame em espirais e de enrolar rede. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operam máquinas de fabricar esfregões de arame, palha de aço, lã de aço, grenalha e de revestir arame.

Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas. — É o trabalhador que opera máquinas de fabricar bichas metálicas.

Operador de máquinas de fabricar cápsulas. — É o trabalhador que manobra máquinas para a execução de cápsulas.

Operador de máquinas de fabricar discos e ou folhas de serras. — É o trabalhador que opera máquinas para fabrico de discos ou folhas de serras.

Operador de máquinas de fabricar fechos de correr. — É o trabalhador que opera máquinas para o fabrico de fechos de correr.

Operador de máquinas de fabricar tubos. — É o trabalhador que opera máquinas para o fabrico de tubos. Procede à sua alimentação, condução, montagem e desmontagem das respectivas ferramentas.

Operador de máquinas para fabrico de anzóis. — É o trabalhador que opera e vigia uma máquina de fazer anzóis.

Operador de máquinas de fabrico de bisnagas metálicas e outras. — É o trabalhador que manobra máquinas para o fabrico de bisnagas e tubos de aerosol metálicos e outras embalagens de alumínio, designadamente máquinas de prensar, cercear, rebarbar, recoser, envernizar, esmaltar, imprimir, enroscar tampas e outras não especificadas, utilizadas nesta indústria.

Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos. — É o trabalhador que em fabricação de colchões ou estofos em série opera uma das seguintes máquinas: de agrafar, de costura e de acolchoar e ou manualmente executa as operações de encher colchões ou almofadas.

Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos. — É o trabalhador que manobra moinhos, prensas de extrusão ou instalações para fabricação de eléctrodos, podendo também e quando necessário proceder a operações manuais.

Operador de máquinas de fabrico de redes para pesca. — É o trabalhador que conduz as máquinas de tecer redes para a aplicação na indústria de pesca.

Operador de máquinas de fazer correntes. — É o trabalhador que opera máquinas para efectuar diversas operações destinadas ao fabrico de correntes de elos, a partir de arame ou varão.

Operador de máquinas de fundição injectada. — É o trabalhador que manobra máquinas de fundição injectada, procedendo à montagem e desmontagem das respectivas ferramentas.

Operador de máquinas de furar radial. — É o trabalhador que na máquina de furar radial executa furações, roscagens e facejamentos.

Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio. — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras, rebordadeiras, de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras, de prensa, de tesoura, de esquadrar folhas e de cortar tiras, montadeiras de tiras, grafadeiras, despontadeiras, calandras, caneleiras e de dobragem de

tiras. Incluem-se os trabalhadores utilizando ferramentas e máquinas adequadas que têm por função executar tamborres de chapa fina.

Operador de máquinas ou instalação mecânica de esticar tela metálica para o fabrico de papel. — É o trabalhador que manobra máquinas ou instalação própria para esticar tela metálica a fim de lhes eliminar os foles, ondulações, laçadas e outras deficiências. Procede à montagem do equipamento adequado e ensaios de tracção de tela metálica para comprovar a resistência da soldadura.

Operador de máquinas de microfilmagem. — É o trabalhador que opera máquinas de microfilmagem, revela e arquiva os respectivos microfilmes.

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

Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata. — É o trabalhador que manobra uma máquina destinada à elevação de um bloco de aço, o qual, sendo desengatado à altura conveniente, cai sobre a sucata partindo-a pela acção de choque. Para o efeito, procede à colocação da sucata na posição conveniente e ou manobra uma máquina de prensar sucata ou desperdícios metálicos a fim de constituir fardos de sucata.

Operador de máquinas de pontear e ou calibrar parafusos e ou chanfrar porcas. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de pontear, calibrar parafusos e chanfrar porcas, procede à sua alimentação e descarga e verifica os produtos em curso de fabrico. Monta as ferramentas adequadas ao fabrico e procede à sua substituição. Executa afinações simples e zela pela conservação da máquina ou máquinas a seu cargo.

Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas, procede à sua alimentação e descarga e verifica o produto em curso de fabrico. Monta as ferramentas adequadas ao fabrico e procede à substituição. Executa afinações simples e zela pela conservação da máquina ou máquinas a seu cargo.

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.

Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro. — É o trabalhador que, utilizando máquina de aquecimento por indução ou resistência, solda pastilhas de metal duro em barrenas, ferros de corte e outras peças. Prepara a superfície a soldar colocando o decapante e a solda.

Operador de máquina de temperar puados. — É o trabalhador que manobra e vigia uma máquina automática de temperar puados rígidos por alta frequência.

Operador de máquinas para transformar e reparar folha de alumínio. — É o trabalhador que transforma e prepara folhas finas de alumínio destinadas a embalagens para fins domésticos, comerciais ou industriais. Manobra máquinas adequadas, designadamente laminadoras, prensas, guilhotinas, parafinadoras, coladoras, pantógrafo e máquinas de recoser, envernizar, esmaltar, de imprimir e outras não especificadas utilizadas nesta indústria, podendo também, e quando necessário, proceder a operações manuais.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas/convencionais (a cartões), prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe o resultado.

Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico. — É o trabalhador que aplica técnicas de audiometria elaborando os respectivos testes. Faz o apoio de electrocardiogramas simples e de esforço. Aplica técnicas especializadas para detecção de problemas visuais. Elabora fichas e processos para posterior relatório médico.

Operador do misturador de cargas para briquetes. — É o trabalhador que prepara as cargas compostas de ferro-silício, cimento, carboneto de sódio e água. Procede à pesagem, abastece o misturador, embala os briquetes em caixas de cartão e procede à arrumação e carregamento.

Operador de orladora. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de orlar pontas, tampos de mesa, painéis e outros.

Operador de posto de bombagem. — É o trabalhador que, mediante indicadores apropriados, conduz o funcionamento de um ou mais grupos electrobombas ou moto-bombas. Acessoriamente faz registo dos trabalhos dos grupos de bombagem, mede temperaturas e alturas dos níveis das águas.

Operador de prensa de extrudar. — É o trabalhador que manobra uma prensa de extrudar, para fazer, a partir do metal aquecido, tubos sem costura e perfis de secção constante.

Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandria. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, quina, dobra ou enrola chapas ou outros materiais metálicos segundo formas previamente determinadas.

Operador de radiotelefonos. — É o trabalhador que coordena e orienta os pedidos de transporte marítimos. Elabora a distribuição de trabalhos e trata do expediente do tráfego marítimo.

Operador de recolha e preparação de amostras (produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica). — É o trabalhador que, na produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica, tem a seu cargo a colheita e a preparação de amostras de matérias-primas, produtos em curso de fabricação e ou acabados e execução de ensaios granulométricos, de humidade e ou determinação de rendimentos, em gases, do carboneto de cálcio.

Operador de regulador automático. — É o trabalhador que em sala de comando vigia aparelhos de medida efectuando com base nas indicações dadas por esses aparelhos de acordo com instruções recebidas a passagem dos fornos de comando automáticos para o comando manual e vice-versa, assegurando ainda a regulação manual.

Operador de serra programável para madeiras. — É o trabalhador que opera e controla serras programáveis de corte por medida para madeiras e procede à sua alimentação e descarga.

Operador de telex. — É o trabalhador que recebe e expede comunicações por telex. Procede ao arquivo das cópias das comunicações recebidas e expedidas.

Operador de tesoura universal. — É o trabalhador que regula e manobra uma tesoura universal para o corte e abertura de furos em materiais tais como barras, varões, perfilados e chapas. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte, croquis ou escantilhões. Monta e regula esperas a utilizar nos respectivos suportes (saca-bocados, lâminas para corte de perfis, varões ou chapas). Pode, quando necessário, fazer a marcação do material para definir as linhas de corte.

Operador de ultra-sons. — É o trabalhador que procede à análise de peças metálicas com aparelhagem de ultra-sons, ajustando-a sobre a peça e regulando-a. Interpreta os resultados e pode elaborar relatórios.

Operário de limpezas industriais. — É o trabalhador que limpa o interior dos tanques, casa das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior do navio; limpa órgãos de máquinas, a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies, nomeadamente à picagem, manual ou mecânica, no interior dos tanques, porões, *cofferdames*, cavernas e outras instalações. Pode eventualmente colaborar nas manobras do navio e na movimentação de materiais, bem como desempenhar eventualmente as funções de trabalhador de limpeza.

Operário de manobras. — É o trabalhador que movimenta, por meio de estropos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, quer em terra, quer a bordo. Faz parte de equipas para manobras marítimas dos navios.

Operário não especializado (servente metalúrgico). — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas, especificações, elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico para efectuar cálculos e obter resultados necessários à provisão e ao controlo dos custos do produto.

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

Patentador. — É o trabalhador que procede ao tratamento térmico do arame ou fio metálico para lhe dar endurecimento.

Pedreiro (trolha). — É o trabalhador que exclusivamente ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil.

Pedreiro da indústria naval. — É o trabalhador que isola caldeiras, tubos de vapor e outras construções e remove e aplica refractários. Retira e coloca massas de cimento ou similares, nomeadamente em empalmes, pinos de leme, capacetes de hélices, bojões de fundo e tanques, e executa trabalhos com cimento e massas similares a bordo. Repara e beneficia compartimentos e instalações de pessoal a bordo. Executa trabalhos de construção, beneficiação ou reparação de edifícios e outras instalações.

Penteeiro. — É o trabalhador que executa, acaba, repara e rectifica pentes para máquinas da indústria têxtil.

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

Perfurador-verificador-operador de posto de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão interferir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissão de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registador em bandas, terminais de computador, etc.).

Pesador-contador. — É o trabalhador que pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Picador ou repicador de limas. — É o trabalhador que manobra uma máquina que serve para picar limas novas ou repicar limas usadas. Corrige deficiências de trabalho mecânico e executa a mesma operação manualmente.

Pintor de cápsulas. — É o trabalhador que pinta as cápsulas das garrafas com motivos decorativos ou de publicidade.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que predominantemente prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando. Aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza.

Pintor especializado. — É o trabalhador que, a pincel ou à pistola, ou ainda por 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 profissão os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Pintor da indústria naval. — É o trabalhador que executa a pintura na cobertura de decapagem, interior e exterior de condutas, estrados de casas das máquinas, paióis de amarra, superestruturas e duplos fundos, utilizando tin-

tas epóxicas e betuminosas. Estes trabalhos são executados tanto em reparação como em construção, utilizando para o efeito máquinas de alta pressão (*air-less*) e ferramentas adequadas.

Pintor de lisos e ou letras. — É o trabalhador que prepara ou repara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alegra fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como *apliques* e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual ou mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelho, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou balso. Nesta profissão inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou noutros artigos de aprestamento.

Pintor-secador de machos para fundição. — É o trabalhador que predominantemente pinta manualmente ou à pistola machos para fundição e procede à sua secagem utilizando maçarico.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Planificador do 1.º escalão. — É o trabalhador que além de desempenhar as funções indicadas para o planificador do 2.º escalão coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e exequíveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação, toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.

Planificador do 2.º escalão. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazos a partir de elementos do projecto, orçamento, obrigações contratuais e outros, elabora a planificação ou programa das obras estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevenindo os prazos e os meios de acção necessários, materiais e humanos requeridos tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecida para as obras em curso. Elaborar, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazos.

Plastificador. — É o trabalhador que prepara e aplica revestimentos plásticos em superfícies metálicas por projecção electrostática, sinterização ou projecção a maçarico, utilizando para o efeito instalações e máquinas ou equipamentos apropriados.

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

Polidor de cutelarias. — É o trabalhador que, manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede a polimentos de peças de cutelaria, tais como facas, garfos, colheres, conjuntos de cozinha, tesouras, alicates, quebra-nozes, canivetes e outros objectos similares normalmente destinados a uso doméstico, utilizando para o efeito discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, sisal, pano e outros, procedendo à carga e descarga das máquinas utilizadas.

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

Polidor mecânico (madeiras). — É o trabalhador que dá brilho às superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outros, 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, animada de movimento de rotação; percorre, friccionando com este dispositivo, a superfície da peça.

Porteiro. — É o trabalhador que nas horas normais de trabalho se mantém permanentemente na portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas e viaturas.

Pregueiro manual. — É o trabalhador que fabrica manualmente pregos, cavilhas e objectos similares.

Prensador-colador (madeiras). — É o trabalhador que regula e manobra uma instalação para o aperto da peça de madeira ou outras, a unir por meio de colas e sua secagem por aquecimento ou outros processos.

Preparador de análises clínicas. — É o trabalhador que assegura as colheitas de sangue e urina e todo o processamento das análises clínicas, procede ao registo das análises clínicas e do resultado de inspecções médicas e à elaboração de apanhados periódicos das análises efectuadas. Pode, também, assistir o médico nos exames de inspecção e executa a respectiva biometria.

Preparador de areias para fundição. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente prepara areias destinadas à moldação ou à execução de machos.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, geralmente sob orientação do preparador de trabalho, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na produção, atribuindo os tempos de execução constantes das tabelas existentes.

Preparador de comando numérico. — É o trabalhador responsável pela realização dos trabalhos necessários à elaboração das instruções a fornecer ao comando e ao operador de uma máquina de comando numérico; compete-lhe

nomeadamente: transcrever as operações a executar automaticamente pela máquina numa linguagem simbólica, adequada ao conjunto comando-máquina, podendo utilizar sistemas computadorizados; proceder ou superintender na obtenção da fita perfurada (fita magnética ou qualquer outro suporte), que introduzirá o programa no comando; redigir as instruções necessárias ao operador da máquina; eventualmente acompanhar o arranque de novos programas; pode proceder directamente à preparação do trabalho a executar ou receber o trabalho já preparado em moldes convencionais.

Preparador de eléctrodos. — É o trabalhador que monta os eléctrodos em fornos eléctricos ou de lenha destinadas ao cozimento de pasta, procedendo à montagem dos cilindros de grafite e da cabeça de bronze, a qual é chumbada com bronze, desmonta os eléctrodos usados e repara as cuvas dos fornos.

Preparador de esmaltes. — É o trabalhador que procede à pesagem dos produtos químicos em pó, necessários à constituição do esmalte, com base em percentagens previamente estabelecidas. Transporta-o para moinhos apropriados, adiciona água e outros produtos necessários à composição, manobra os moinhos, descarrega e transporta o produto para tanques apropriados.

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

Preparador do isolamento das limas destinadas à têmpera. — É o trabalhador que prepara a massa isolante, misturando manualmente várias substâncias; com essa massa reveste as limas, coloca-as sobre uma estufa de secagem, retirando-as de seguida para posterior operação.

Preparador de pasta. — É o trabalhador que procede ao fabrico de pasta destinada aos eléctrodos descontínuos utilizados nos fornos eléctricos, repara os fornos e executa as operações de carga e descarga na instalação de moagem, conduz a mesma instalação, abastece a caldeira de aquecimento e o misturador com breu e antracite, respectivamente, e procede à moldagem da pasta em blocos paralelepípedicos.

Preparador de pasta abrasiva e de massa para polimento de metais. — É o trabalhador que prepara a pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, misturando manualmente várias substâncias; utiliza para o efeito equipamento adequado e procede à sua aplicação.

Preparador de pintura. — É o trabalhador que em linhas de montagem prepara as superfícies para pintar, utilizando meios manuais, mecânicos, eléctricos ou outros; pode aplicar vedantes, insonorizantes e ainda protecção à pintura.

Preparador de pós e misturas de metal duro. — É o trabalhador que, segundo normas preestabelecidas, prepara e procede à mistura de pós de tungsténio, carbonetos e ou-

tros pós metálicos destinados ao fabrico de pastilhas ou outros produtos de metal duro. Para o efeito realiza operações de peneiração, moagem, mistura e granulação e outras tarefas decorrentes, utilizando equipamento apropriado.

Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva. — É o trabalhador que, com base em critérios e princípios que lhe são indicados, define existências de stocks, encargos de posse e riscos ou prejuízos derivados da sua ausência. Elabora pedidos para a compra de sobressalentes e peças de reserva com conhecimento dos materiais a adquirir, sua função, natureza e origem, fontes de abastecimento, qualidade, prazo de entrega e a hipótese de compra a fornecedores estrangeiros ou fabricação nacional. Vigia e rectifica o nível dos stocks do material. Transfere materiais de conservação para stocks de armazém. Faz periodicamente o inventário do material requisitado não levantado. Actualiza as fichas de material de conservação. Presta todos os esclarecimentos necessários para a identificação e demais características dos materiais pedidos. Recepciona quantitativamente e eventualmente pode proceder à sua recepção qualitativa.

Preparador de tintas para linhas de montagem. — É o trabalhador que prepara e combina os produtos da pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema.

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.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta profissão os profissionais que elaboram estatísticas industriais.

Programador informático. — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organizações de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, do tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato 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;
- c) *Software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) De exploração — estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do 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.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas e clássicas-convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elaborar organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultado.

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.

Propagandista. — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens de aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos; distribui folhetos, catálogos e amostras.

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e 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.

Quebra ou corta-gitos. — É o trabalhador que manualmente e ou com ferramentas adequadas separa as peças dos gitos, cortando-os ou quebrando-os, canais de alimentação e alimentadores.

Radiologista industrial. — É o trabalhador que regula e opera com aparelhos industriais de raios X, raios gama e equipamento similar. Escolhe a película, posiciona as fontes, os indicadores de qualidade de imagem e o ecrã. Pode interpretar os resultados e elaborar relatórios.

Raspador-picador. — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, elimina, por raspagem ou picagem, camadas de ferrugem, tintas ou outras existentes nas superfícies de objecto metálico ou outros.

Rebardador especializado e ou de ferramentas pesadas. — É o trabalhador que predominantemente regulariza superfícies de peças vazadas, utilizando mós de esmeril, instrumentos simples de medida ou de acerto, nomeadamente fita métrica, esquadros e calibres, não trabalhando com campos de tolerância inferiores a 1 mm, ou que utiliza manualmente ferramentas pesadas, como martelos pneumáticos ou mós de esmeril montadas ou não em suspensões basculantes, para regularizar superfícies de peças vazadas, tais como corpos de máquinas ou simila-

res ou toda a superfície de peças de dimensões amplas, tais como de banheiras vazadas.

Rebardador-limpador. — É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças de metal vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que procedem ao controlo de barretas de peças de fundição destinadas à análise, executando as operações necessárias, nomeadamente marcação, limpeza, extracção de rebarbas e registo em documentação própria.

Rebitador. — É o trabalhador que, com auxílio de martelo manual ou pneumático, prensa hidráulica ou outra máquina apropriada, faz embutidos e encalca rebites para a junção de elementos metálicos, tais como chapas, vigas, colunas, elementos para navios, caldeiras ou estruturas metálicas pesadas.

Recepcionista (escritório). — É o trabalhador que recebe clientes, 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 outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

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

Rectificador de fieras ou matrizes. — É o trabalhador que rectifica, ajusta e pule fieiras, matrizes e punções segundo desenhos ou outras especificações e com as tolerâncias exigidas neste género de trabalho.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe foram fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Rectificador de peças em série. — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar em geral, para o trabalho em série regulada por outrem. Eventualmente, poderá regular a máquina quando lhe forem fornecidos os dados necessários.

Redactor de revista. — É o trabalhador que, predominantemente, colabora com o chefe de redacção na elaboração da revista da empresa e da informação interna, bem como da sua divulgação.

Reparador de isqueiros e canetas. — É o trabalhador que procede à reparação e afinação de isqueiros e canetas.

Reparador de linha. — É o trabalhador que em linha de montagem de máquinas de escrever repara e ou afina

os conjuntos para máquinas acabadas ou por acabar de modo a conseguir o seu bom funcionamento.

Reprodutor de documentos. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à reprodução de documentos, incluindo os trabalhos com as chapas fotográficas ou serviços idênticos.

Repuxador. — É o trabalhador que conduz um torno de repuxar utilizando ferramentas manuais para enformar chapas metálicas ou conduz máquinas automáticas ou semiautomáticas para o trabalho em série de enformar chapas metálicas por repuxagem.

Respigador de madeiras. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de respigar.

Revestidor de artigos de fantasia. — É o trabalhador que, com auxílio de ferramentas adequadas, reveste artigos diversos, designadamente molduras, cinzeiros e caixas para diversos fins, com tecidos, pergamóide e outros materiais similares, por colagem ou outros processos, podendo ainda proceder à aplicação de dobradiças e outras aplicações metálicas nos referidos artigos.

Revestidor de bases de chapéus de carda («flats»). — É o trabalhador que manual e ou mecanicamente procede às operações de acerto das bases, corte, agrafagem e esmerilagem de chapéus de cardas têxteis (*flats*).

Revestidor de cilindros cardadores. — É o trabalhador que, em máquinas e ferramentas apropriadas, procede ao revestimento de cilindros cardadores com puado e esmerila o mesmo.

Riscador. — É o trabalhador que em papel, tecidos ou pergamóides destinados à confecção de capas para estofos ou colchões procede à traçagem dos contornos definidos por moldes que lhe são fornecidos.

Roupeiro. — É o trabalhador que, existindo rouparia, se ocupa do recebimento, encaminhamento adequado ou arrumação e distribuição das roupas e respectivos registos.

Sangrador de forno de redução. — É o trabalhador a quem compete, de acordo com as instruções recebidas, sangrar um ou mais fornos para as bacias lingoteiras ou colheiras de sangria, sendo o responsável por todas as operações inerentes à sangria, incluindo a sua retirada, pesagem e arrumação. Procede à reparação de bocas e caldeiras dos fornos.

Secretário. — É o profissional que se ocupa de secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Semiespecializado (químico). — É o trabalhador que exerce funções de execução, totalmente planificadas e defi-

nidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Serrador mecânico de madeiras. — É o trabalhador que, utilizando serras manuais ou mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas para as indústrias metalúrgicas e de construção naval.

Serralheiro de caldeiras. — É o trabalhador que desmonta, conserva, repara e ou executa os diversos componentes das caldeiras, tais como: sedes de postigos, tubos, furos, favos e chapa. Pesquisa fugas nas tubagens das caldeiras e procede aos ensaios das mesmas após preparadas, procedendo ainda a outras operações inerentes à profissão.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro ferrageiro. — É o trabalhador que, com base em desenho, especificações técnicas, indicações que são fornecidas e ou experiência profissional quanto a segredos de fechaduras, procede, manual ou mecanicamente, à execução ou reparação de ferragens, tais como fechaduras ou dobradiças, não comuns à produção normal, utilizando para o efeito ferramentas adequadas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro de metais não ferrosos. — É o trabalhador que acaba objectos decorativos em metais não ferrosos, de utilidade doméstica ou industrial obtidos por fundição, tais como ferragens artísticas ou outras guarnições para diversos fins.

Serralheiro de rastos. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à execução e ou reparação de rastos e seus componentes, tais como roletes, rodas de guia, correntes e sapatas para máquinas de escavação, guias e outras máquinas congéneres. Para o efeito interpreta desenhos e especificações técnicas e utiliza ferramentas e máquinas adequadas.

Serralheiro de tubos. — É o trabalhador que monta instalações de tubagem em navios em construção ou reparação e outras instalações industriais utilizando instrumentos de medida, como escantilhão, cércea, ferramentas adequadas para dar forma às instalações de tubagem ou tubagem a montar, dá forma requerida aos tubos, prepara-os e liga-os em conformidade, monta instalações e faz a

junção de vários aparelhos, depósitos, dispositivos de aquecimento, bombas e outros. Procede aos ensaios das instalações.

Servente (construção civil e comércio). — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Soldador por baixo ponto de fusão. — É o trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes a solda apropriada em estado de fusão ou utilizando ferro de soldar.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimentos. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Soldador por pontos ou costura. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico ou por resistência (pontos, costura e topo a topo). Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operam com uma máquina de fabricar rede soldada por pontos.

Soldador de qualificação especializada. — É o trabalhador que, sabendo soldar por electroarco em todas as posições, executa os cordões por forma a permitir a aprovação mediante exame por meios não destrutivos. A soldadura deverá obedecer a normas internacionais de qualidade.

Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel. — É o trabalhador que solda com o maçarico, topo a topo, as extremidades dos fios metálicos constituintes das telas metálicas para o fabrico de papel, depois de previamente os cortar, acertar e desempenar. Utiliza como material acessório neste trabalho um microscópio móvel sobre a direcção da trama.

Supervisor de fornos a arco para fundição de aço. — É o trabalhador que orienta a marcha da fusão, especificamente: a partir da composição dos vários componentes (ferro, ligas) atinge determinado tipo de aço com uma certa composição química final; corrige e controla escórias, estados de oxidação, insuflações e temperaturas dos banhos; conhece a acção dos aditivos tanto como elementos de liga como correctivos. Eventualmente poderá proceder a análises de vários elementos e de um modo geral conhece o funcionamento mecânico dos órgãos do forno, o que lhe permite detectar em tempo avarias graves.

Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca. — É o trabalhador que manualmente executa redes para a aplicação na indústria da pesca.

Técnico de aparelhos de electromedicina. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara equipamentos electromedicinais; executa as tarefas fundamentais do radiomontador, mas trabalha em equipamentos electrónicos aplicados à medicina, tais como aparelhos de radiodiagnósticos e radioterapia, diatermia, electrocirúrgicos e de reanimação respiratória e circulatória de controlo e vigilância do doente, o que requer conhecimentos especiais.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos aos produtos fabricados no sector em que exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução de modo a verificar se este corresponde às características técnicas da qualidade exigida. Com o objectivo de eliminar os defeitos, procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou *croquis*.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de calibragens; 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 soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui; se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos, sendo designado em conformidade.

Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações. — É o trabalhador que monta, calibra, ensaia conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico e telecomunicações em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de ensaios não destrutivos. — É o trabalhador que executa ensaios não destrutivos em materiais ferrosos e não ferrosos e ou soldaduras, utilizando meios e equipamentos adequados nomeadamente ultra-sons, magnetoscopia, ressudação (líquidos penetrantes), correntes de Foucault e outros meios que o processo tecnológico venha a desenvolver e cuja utilização se afirme como necessidade real. Inclusivamente pode utilizar raios X e gama.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir

tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos.

Técnico de higiene industrial. — É o trabalhador que analisa as condições de trabalho sob o ponto de vista da saúde; procede à medição dos locais de trabalho e restantes instalações da empresa dos factores: humidade, temperatura, ruídos, poeiras, gases tóxicos, fumos e iluminação ambiente. Elabora relatórios sobre as condições de trabalho observadas, dá pareceres relativos à higiene ambiente para análise e modificação dessas condições pelo médico de trabalho. Pode também propor medidas tendentes a prevenir a poluição das águas, alimentos e solos.

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente de grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de dez anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

Técnico de mercados. — É o trabalhador que, com base em elementos recolhidos pelo prospector de vendas ou outros, procede ao estudo das técnicas comerciais indispensáveis para a introdução de novos produtos ou alterações nos já comercializados, segundo uma perspectiva de mercado. Procede também ao estudo da viabilidade de novos mercados. O desempenho desta profissão implica experiência profissional específica no domínio das técnicas de *marketing* ou a habilitação com curso próprio oficializado.

Técnico de prevenção. — É o trabalhador que tem por função ao serviço da empresa, cumprir as funções que lhe são atribuídas pela cláusula 42.^a do anexo VI deste contrato. Poderá superintender os serviços de segurança da empresa.

Técnico de produtos. — É o trabalhador que no fabrico de instrumentos de técnica de relojoaria analisa as peças fora das tolerâncias admissíveis rejeitadas pelo controlo, decidindo pelo seu possível aproveitamento. Pode sugerir, alterar ou criar especificações técnicas de produto, verificando e assegurando o cumprimento das mesmas.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocadas por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal; participa, quando solicitado, em grupos, comissões sindicais, comissões de trabalhadores ou outras, tendo em vista a resolu-

ção dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

Temperador de metais. — É o trabalhador que, utilizando instalações de tratamentos térmicos ou outros meios adequados, a partir de diagramas de temperatura, instruções ou especificações técnicas, preestabelecidas, procede ao tratamento térmico das ligas metálicas, nomeadamente têmpera, recozimento e revenido

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

Tirocinante (desenhador). — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nos escalões respectivos.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Torneiro de peças em série. — É o trabalhador que opera um torno afinado para o trabalho em série, em geral regulado por outrem.

Torneiro de peito (ou de ungheta). — É o trabalhador que conduz um torno mecânico cuja ferramenta de corte é apoiada num suporte (espera) e manobrada manualmente. Prepara as ferramentas que utiliza. Executa peças sem grande rigor, utilizando para o efeito peça modelo, desenho ou instruções de simples interpretação.

Trabalhador do campo experimental agrícola. — É o trabalhador que executa tarefas para a cultura e tratamento, tais como preparação e fertilização do terreno, sementeira, monda e colheita.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que procede à arrumação e limpeza dos locais de trabalho.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador de 1.^o escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas

à sua profissão, será designado de «qualificado» e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Trabalhador de serviço de apoio (gráfico). — É o trabalhador que essencialmente executa funções de apoio à produção. Transporta matérias-primas e executa serviços indiferenciados, podendo ser-lhe apenas atribuída uma função específica.

Traçador de construção naval. — É o trabalhador que executa na sala do risco, a partir de um estudo de um projecto de um navio, operações de projecção, planificação e respectivo desenvolvimento, projectando os três planos que coordena num plano único vertical (plano vertical definitivo) elaborado de tal modo que qualquer secção (corte) que se pretende que saia com linhas correctas que permita a extracção de todos os elementos a fornecer para rectificação do projecto inicial, a efectuação dos trabalhos nas diversas oficinas (moldes) e o controlo da construção do navio.

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

Traçador-planificador. — É o trabalhador que interpreta desenhos de construção metálica, nomeadamente caldeiraria, faz rebatimentos e planificações, de modo a permitir a execução da traçagem, executa traçados e estuda o enquadramento das peças desenhadas de modo a conseguir o melhor aproveitamento de materiais.

Tractorista ou maquinista de estacaria. — É o trabalhador que manobra máquinas de grande porte para execução de fundações ou aplicação de estacas, conduz ou manobra qualquer tractor para fins não agrícolas.

Tradutor. — É o trabalhador que elabora traduções técnicas de língua estrangeira, retroverte para as mesmas línguas cartas e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas.

Trefilador. — É o trabalhador que opera uma máquina que estira arame e varões de metal, puxando-os através de uma ou mais feiras.

Urdidor. — É o trabalhador que manobra máquinas de urdir fios metálicos e procede às restantes operações inerentes à urdição.

Vazador. — É o trabalhador que, em fundição, procede ao vazamento dos metais em fusão em moldações de areia ou outras e ao vazamento em coquilhas, podendo, se necessário, proceder à sua montagem e desmontagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que recebem o metal e fusão à boca do forno e o transportam em recipiente próprio para o local de vazamento, podendo, também, proceder ao vazamento nas colheres de outros vazadores.

Veleiro. — É o trabalhador que, para a execução de velas destinadas a embarcações, talha, corta, cose e monta ilhoses, podendo também executar outros trabalhos em lona para o mesmo fim.

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:

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

Verificador especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e funcionamento exigem conhecimentos técnicos especiais, auxilia o cliente a efectuar escolha, fazendo a demonstração do artigo se for possível e salientando as características de ordem técnica.

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

Vigilante de infantário. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as funções de assistência a crianças em transportes, refeições e recreios, durante os períodos de repouso. Pode colaborar com as educadoras e ou auxiliares de educação na execução de trabalho de plasticina, corte e colagem e de contagem de histórias.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e ainda revestir peças metálicas.

Zelador e abastecedor da nora de instalação de decapagem de limas. — É o trabalhador que abastece a nora com barro e zela pelo seu bom funcionamento.

Zelador da instalação de transporte de areias para fundição. — É o trabalhador que garante o bom funcionamento da instalação de transporte de areias para fundição, limpando-a, lubrificando-a e retirando os excessos de areia tanto da instalação como das respectivas galerias subterâneas.

Zincador. — É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de zinco sobre peças ou materiais para os proteger.

(documento a que se refere o n.º 6 da cláusula 132.ª)

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(a preencher pelo trabalhador)

ORIGINAL
(Folha 1)

Nome ... N.º ...
Profissão ... Sector ...

comunica que { deseja faltar / faltou } ao serviço no seguinte período:

Em } ... / ... / ... a ... / ... / ... das ... - ... às ... - ... horas
De }

por motivo de ...

...
...
...

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.
- Justificadas sem retribuição.
- Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim / Não }

... / ... / ...

(Assinatura)

Nota. — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

Destacável

Recebemos a comunicação de falta, apresentada em ... / ... / ..., por ... referente ao período Em } ... / ... / ... a ... / ... / ... das ... - ... De } às ... - ... horas

A Entidade Patronal,

... / ... / ...

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

ORIGINAL
(Folha 1 verso)

Informação dos serviços ...

...

...

...

...

DECISÃO

- A falta considera-se {
- Justificada com retribuição.
 - Justificada sem retribuição.
 - Injustificada sem retribuição.
 - Injustificada com desconto nas férias.
 - Licença sem retribuição.

...

...

...

...

...

...

...

...

(Assinatura e carimbo)

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(a preencher pelo trabalhador)

DUPLICADO
(Folha 2)

Nome ... N.º ...
Profissão ... Sector ...

comunica que { deseja faltar / faltou } ao serviço no seguinte período:

Em } ... / ... / ... a ... / ... / ... das ... - ... às ... - ... horas
De }

por motivo de ...

...

...

...

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.
- Justificadas sem retribuição.
- Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim / Não }

... / ... / ...

(Assinatura)

Nota. — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

DUPLICADO
(Folha 2 verso)

Informação dos serviços ...

...

...

...

...

DECISÃO

- A falta considera-se {
- Justificada com retribuição.
 - Justificada sem retribuição.
 - Injustificada sem retribuição.
 - Injustificada com desconto nas férias.
 - Licença sem retribuição.

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

(Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

O Trabalhador,

... / ... / ...

Regulamento de higiene e segurança

CAPÍTULO I

Higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete à Direcção-Geral das Indústrias Electromecânicas e Electrónicas, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção do Trabalho e Direcção de Saúde.

Artigo 3.º

Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requeiram a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

Artigo 4.º

Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores, ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe esteja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

Artigo 5.º

Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser a estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto neste artigo é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalhos fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

Artigo 6.º

Condicionamento de ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Artigo 7.º

Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

Artigo 8.º

Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-

-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 9.º

Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

Artigo 10.º

Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Artigo 11.º

Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

Artigo 12.º

Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

Artigo 13.º

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

Artigo 14.º

Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem suadação;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvam um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés providos de assento, em número suficiente para uso pessoal.

Artigo 15.º

Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados os restos de alimentação ou outros detritos.

Artigo 16.º

Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

Artigo 17.º

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer as normas de higiene e ventilação apropriadas.

Artigo 18.º

Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em casos de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

Artigo 19.º

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

Artigo 20.º

Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Artigo 21.º

Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Artigo 22.º

Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem

ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

Artigo 23.º

Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão, desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocução, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

CAPÍTULO II

Medicina no trabalho

Artigo 24.º

Princípio geral

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até 5, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas pequenas empresas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

Artigo 25.º

Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente capítulo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral de Saúde.

Artigo 26.º

Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral de Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

Artigo 27.º

Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança, ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

Artigo 28.º

Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço.

Artigo 29.º

Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos neste contrato;
- g) Observar, regular e particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referente ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da

Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área;

- j) Participar, ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área, no prazo de oito dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;
- l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

Artigo 30.º

Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

Artigo 31.º

Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

Artigo 32.º

Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

Artigo 33.º

Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 44 308, 44 537 e 47 511 e o Decreto n.º 47 512, de 27 de Abril de 1962, 22 de Julho de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, respectivamente.

CAPÍTULO III

Comissão de prevenção e segurança, encarregado de segurança e técnico de prevenção

SECÇÃO I

Comissão de prevenção e segurança

Artigo 34.º

Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

Artigo 35.º

Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

Artigo 36.º

Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifique, ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 37.º

Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo

de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

Artigo 38.º

Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do 2.º mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

Artigo 39.º

Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

SECÇÃO II

Encarregado de segurança e técnicos de prevenção

Artigo 40.º

Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

Artigo 41.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando

- estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
 - h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
 - i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
 - j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

Artigo 42.º

Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;

- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério para a Qualificação e o Emprego do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Metalomecânicas e Afins, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal;
Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas;
Associação das Indústrias Marítimas;
Associação Industrial do Minho.

Porto, 21 de Junho de 1996. — O Presidente da Direcção, *Mário Amorim da Graça Moura*.

Entrado em 8 de Julho de 1996.

Depositado em 23 de Julho de 1996, a fl. 20 do livro n.º 8, com o n.º 307/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro

Acordo introdutório

Entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, foi livremente e de boa fé celebrado um acordo, fundado nos pressupostos e constante das cláusulas e anexos seguintes:

1 — Por protocolo celebrado em 14 de Março de 1996, as partes aqui outorgantes assumiram o propósito e o compromisso de conjuntamente procederem e promoverem a celebração de um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com vista à renovação, actualização e consequente substituição do denominado CCTV FMEE, outorgado em 1977, isto é, há quase 20 anos, aliás complementado por um enxerto administrativo desse mesmo ano (PRT para o sector).

2 — As partes iniciaram, nessa mesma data, trabalhos intensivos de discussão e negociação de um novo clausulado, com o objectivo acima enunciado e com o propósito complementar de dar prioridade à actualização dos salários do sector, com a específica preocupação de salvaguardar a regularidade e a anualidade da revisão.

3 — As partes não puderam ainda concluir o processo de negociação, dada a natural complexidade da matéria. Mais concretamente, não foi ainda possível levar a bom termo a redefinição e actualização das categorias profissionais, regimes de acesso, carreiras e enquadramentos.

4 — Não obstante, e tendo em vista dar concretização prática à sua preocupação prioritária com a definição de novos salários, as partes acordaram em considerar concluída uma primeira fase do processo negocial, dentro da qual dão como finalizado o seu acordo quanto a um novo clausulado (anexo I), a uma nova tabela salarial (anexo II) e

à definição e descrição de uma nova categoria profissional (operador fabril), com a respectiva carreira e enquadramento (anexo III).

5 — A nova tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Abril de 1996.

6 — O novo clausulado produzirá efeitos, independentemente de publicação, a partir do próximo dia 1 de Julho de 1996.

7 — Entretanto, e até à conclusão da segunda fase das negociações tendentes à revisão e actualização de todo o regime das categorias, acessos, carreiras e enquadramentos, as partes acordaram na aplicabilidade, com carácter provisório e transitório, da parte correspondente àquelas matérias do regime do CCTV FMEE e da PRT para o sector, ambos de 1977, modificadas, contudo, pelo acordo constante do anexo III, respeitante à nova categoria de operador fabril, e ainda pelo que decorre do consignado sob o n.º 9, infra.

7.1 — Em aditamento ao n.º 7 do acordo subscrito a 1 de Maio de 1996 pelas entidades outorgantes e abaixo também signatárias, fica por elas expressamente esclarecido que consideram directamente alteradas, como consequência do novo clausulado e demais anexos, as bases V e IX do texto da PRT para o sector publicada em 1977 e junta com o referido acordo como seu anexo V.

8.1 — O acordo respeitante ao operador fabril (anexo III) produz efeitos reportados à data de entrada em vigor da nova tabela (1 de Abril de 1996) e implica o reenquadramento no nível 10 dos trabalhadores anteriormente integrados na categoria de profissional especializado, 2.º escalão, aos quais tenha entretanto passado a aplicar-se esta nova convenção. Da progressão para o nível 10 destes trabalhadores resulta finalmente, quanto a eles, a extinção do velho nível 10-A.

8.2 — Por outro lado, foi acordado eliminar da carreira destes profissionais a fase anteriormente integrada no nível 12 (praticante de PE, 2.º escalão, até três meses), promovendo a respectiva progressão para o nível 11. Consequentemente, a absorção daquela fase pelo nível superior implica que todos os praticantes de operador fabril de 0 a 6 meses passem a ficar integrados nesse nível.

8.3 — Como resulta do anexo III, findo o período de prática, os profissionais em causa serão promovidos na respectiva categoria, integrada no nível 10.

8.4 — Para efeito da carreira profissional de operador fabril, aqui regulamentada, será contado o tempo de trabalho prestado dentro da anterior carreira de profissional especializado, 2.º escalão.

9 — Para além disso, foi também acordada a extinção dos níveis salariais 13 e 14 das tabelas do antigo CCTV, promovendo-se a progressão e reenquadramento no nível 12 das categorias e dos profissionais anteriormente neles integrados.

10 — Como decorre de tudo o que antecede, os anexos I, II e III fazem parte integrante da presente acta de acordo.

11 — As partes e, em particular, o SIMA declaram, expressa e formalmente, designadamente para efeitos do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, o carácter globalmente mais favorável do novo regime ora convencionado e constante dos mencionados anexos I, II e III, face ao regime do CCTV e da PRT que aquele visa substituir.

12 — Para além disso, as partes declaram também expressamente que o disposto no presente acordo é global-

mente mais favorável aos trabalhadores e às empresas do que o constante do acordo de concertação social de 24 de Janeiro de 1996, nas matérias com ele conexas.

Por via disso, as partes renunciam, recíproca e antecipadamente, à faculdade de promoverem unilateralmente a sua renegociação, mesmo que a lei lhes venha a atribuir essa faculdade.

Porém, o acordo alcançado na cláusula 25.ª caducará se o carácter imperativo da lei que vier a dar concretização ao acordo de concertação social, para além de a impor expressamente, também vedar às partes a liberdade de (re)negociarem um novo acordo com conteúdo igual ao ali consagrado.

No caso de a lei vir eventualmente a produzir efeitos revogatórios sobre o acordo constante da cláusula 25.ª, mas reconhecer às partes a liberdade de negociarem entre si a mesma matéria, dentro dos limites nesta sede acordados, as partes dão desde já como antecipadamente renovado e reciprocamente ratificado o referido acordo.

13 — As partes acordam ainda em manter o presente acordo aberto à adesão de outras associações sindicais representativas de trabalhadores do sector que venham a desejar fazê-lo.

Lisboa, 1 de Maio de 1996.

Pela ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

*António Carlos Costa Cabral,
Jorge do Carmo Simões.*

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões,
José Manuel da Glória.*

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa.

ANEXO I

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e, por outra parte, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos outorgantes que prestam serviço naquelas empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração apresentado por uma das partes.

2 — A denúncia deverá ser apresentada à outra parte com a antecedência mínima de 60 dias do termo do período de vigência. A proposta de texto a negociar pode ser apresentada até 60 dias após a denúncia.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto do contrato colectivo de trabalho continuarão a reger-se por este contrato.

4 — Em qualquer altura da vigência do presente contrato podem as partes contratantes introduzir-lhe, por mútuo acordo, alterações que julguem convenientes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Designações e categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente integrados numa das categorias do anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal, devendo esta dar conhecimento escrito ao órgão sindical da empresa, e terá de corresponder à função desempenhada pelo trabalhador.

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, são relevantes os seguintes conceitos:

Categoria profissional — conjunto de funções equivalentes, exercidas com carácter de permanência, de forma exclusiva ou predominante, e que exigem qualificação e conhecimentos específicos;

Função — conjunto de operações ou tarefas correspondentes a determinada actividade;

Nível — posicionamento da categoria no enquadramento final;

Princípio de polivalência — o objecto do contrato de trabalho abrange as actividades para as quais o trabalhador está qualificado e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem ao posto de trabalho, ainda que não compreendidas na definição da inerente categoria.

4 — Sempre que o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos pela definição da respectiva categoria.

5 — O desempenho temporário de funções integráveis em categoria superior confere direito a um abono de montante equivalente à diferença entre o nível remuneratório que o trabalhador tem e o correspondente à respectiva categoria enquanto durar o desempenho.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade superior a 15 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Nas profissões cujo exercício esteja legalmente dependente da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento de admissão, exigir a exibição desse título, sob pena de sanções previstas na lei, designadamente do Decreto-Lei n.º 358/84, de 13 de Novembro.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições necessárias para as funções a desempenhar, sendo dada ao trabalhador, aprovado ou não, cópia do resultado do exame médico, sem prejuízo do sigilo profissional.

4 — No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual devem constar a data de admissão, a classificação profissional, a remuneração e o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares.

Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

5 — No preenchimento de vagas no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao serviço, a fim de proporcionar a sua promoção ou a melhoria das suas condições de trabalho.

6 — a) A entidade patronal dará a conhecer aos trabalhadores a abertura de vagas a preencher, para os efeitos do número anterior.

b) A pedido do trabalhador ao serviço da empresa que haja sido preterido, por admissão de trabalhador estranho, no preenchimento de vaga a que tenha concorrido, a empresa informá-lo-á dos motivos da decisão tomada.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra associada, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

2 — A entidade patronal que admitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato individual de trabalho por tempo indeterminado tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar o período de trabalho anterior à rescisão.

Cláusula 6.^a

Condições de preferência na admissão

1 — No preenchimento de vagas que ocorram, as empresas deverão dar preferência, em igualdade de condições, até ao limite de 1 % dos seus quadros permanentes, a candidatos diminuídos físicos.

2 — Em actividades compatíveis com desvalorizações físicas ou psíquicas, as empresas deverão dar prioridade a sinistrados com incapacidade permanente resultante de acidente ao seu serviço, para isso devendo cumprir o estabelecido no artigo 62.º do Decreto n.º 360/71, de 21 de Agosto.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 8.^a

Acesso e carreira profissional

1 — A carreira profissional e a forma de acesso dos trabalhadores dos diversos grupos profissionais indicados no anexo I é a constante do anexo II.

2 — Aos trabalhadores que ainda não tenham atingido o nível profissional nas várias designações que lhes competem, conforme a respectiva categoria, será considerado, para preenchimento do tempo de estágio ou prática, o tempo de serviço prestado em outras entidades patronais, desde que comprovado por documento idóneo entregue à nova entidade patronal antes do momento de admissão.

Cláusula 9.ª

Estágio experimental para promoção

1 — Os trabalhadores de qualquer grupo profissional poderão prestar, a título experimental, serviço, durante um período não superior a 120 dias, em qualquer profissão do seu ou de outro grupo profissional que corresponda a uma promoção.

2 — Este estágio visa a promoção do trabalhador findo o período por que foi estabelecido. A sua interrupção antes do termo não confere ao trabalhador direito à promoção.

3 — No caso de não vir a ocupar a função a título definitivo, regressará às suas funções anteriores.

4 — Findo o período de estágio com efectiva prestação de serviço e aproveitamento, o trabalhador terá direito a ser promovido definitivamente, contando-se, para efeito de antiguidade na nova profissão, o tempo de estágio.

Cláusula 10.ª

Relação nominal

Nos termos do Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro, as empresas obrigam-se a elaborar e a remeter aos sindicatos, independentemente das restantes entidades, os mapas do quadro de pessoal ao seu serviço por eles abrangidos.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 11.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente, instalando os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- c) Passar aos trabalhadores, quando da cessação dos respectivos contratos, certificados onde conste a data de admissão e cessação e o cargo ou cargos que o trabalhador desempenhou; passar também ao trabalhador, a seu pedido, os certificados e declarações necessários para fins oficiais, em impressos próprios. Os certificados previstos nesta alínea poderão conter outras menções, desde que expressamente solicitadas;
- d) Tratar com correcção e dignidade os trabalhadores, especialmente quando tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação;
- e) Exigir que os trabalhadores investidos em funções de chefia tratem com correcção os seus inferiores hierárquicos;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador, sem o seu acordo, para serviços que não sejam compatíveis com a sua categoria profissional;
- g) Prestar às associações outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre o cumprimento do presente contrato;

- h) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- i) Facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes, nos termos previstos neste contrato, e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- j) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
- l) Cumprir a legislação sobre a cobertura de riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- m) Informar regularmente os trabalhadores sobre a situação das empresas;
- n) Facultar ao trabalhador e ao seu representante legal, quando o acompanhe, a consulta de elementos do respectivo processo individual que a empresa esteja legalmente obrigada a possuir;
- o) Ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que tal se justifique;
- p) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Contribuir, na medida das suas possibilidades, para o aumento de rendimento da unidade de produção em que estejam inseridos, designadamente comparecendo ao trabalho com pontualidade e assiduidade e realizando as suas tarefas com zelo e competência;
- b) Guardar segredo profissional, não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a empresa e não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, sem prejuízo dos legítimos direitos dos trabalhadores;
- c) Executar o seu trabalho segundo as normas técnicas da ética profissional e cumprir as determinações da entidade patronal ou seus representantes, no que respeita à organização e execução de trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrários aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento do material, ferramentas e equipamentos que lhes sejam confiados;
- e) Usar de respeito e justiça em todos os actos inerentes ao exercício das suas funções profissionais;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos subordinados e usar de verdade, isenção e espírito de justiça nas informações que devem prestar a respeito dos seus subordinados;
- g) Cumprir as disposições deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança.

Cláusula 9.ª

Estágio experimental para promoção

1 — Os trabalhadores de qualquer grupo profissional poderão prestar, a título experimental, serviço, durante um período não superior a 120 dias, em qualquer profissão do seu ou de outro grupo profissional que corresponda a uma promoção.

2 — Este estágio visa a promoção do trabalhador findo o período por que foi estabelecido. A sua interrupção antes do termo não confere ao trabalhador direito à promoção.

3 — No caso de não vir a ocupar a função a título definitivo, regressará às suas funções anteriores.

4 — Findo o período de estágio com efectiva prestação de serviço e aproveitamento, o trabalhador terá direito a ser promovido definitivamente, contando-se, para efeito de antiguidade na nova profissão, o tempo de estágio.

Cláusula 10.ª

Relação nominal

Nos termos do Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro, as empresas obrigam-se a elaborar e a remeter aos sindicatos, independentemente das restantes entidades, os mapas do quadro de pessoal ao seu serviço por eles abrangidos.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 11.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente, instalando os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- c) Passar aos trabalhadores, quando da cessação dos respectivos contratos, certificados, onde conste a data de admissão e cessação e o cargo ou cargos que o trabalhador desempenhou; passar também ao trabalhador, a seu pedido, os certificados e declarações necessários para fins oficiais, em impressos próprios. Os certificados previstos nesta alínea poderão conter outras menções, desde que expressamente solicitadas;
- d) Tratar com correcção e dignidade os trabalhadores, especialmente quando tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação;
- e) Exigir que os trabalhadores investidos em funções de chefia tratem com correcção os seus inferiores hierárquicos;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador, sem o seu acordo, para serviços que não sejam compatíveis com a sua categoria profissional;
- g) Prestar às associações outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre o cumprimento do presente contrato;

- h) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- i) Facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes, nos termos previstos neste contrato, e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- j) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
- l) Cumprir a legislação sobre a cobertura de riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- m) Informar regularmente os trabalhadores sobre a situação das empresas;
- n) Facultar ao trabalhador e ao seu representante legal, quando o acompanhe, a consulta de elementos do respectivo processo individual que a empresa esteja legalmente obrigada a possuir;
- o) Ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que tal se justifique;
- p) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Contribuir, na medida das suas possibilidades, para o aumento de rendimento da unidade de produção em que estejam inseridos, designadamente comparecendo ao trabalho com pontualidade e assiduidade e realizando as suas tarefas com zelo e competência;
- b) Guardar segredo profissional, não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a empresa e não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, sem prejuízo dos legítimos direitos dos trabalhadores;
- c) Executar o seu trabalho segundo as normas técnicas da ética profissional e cumprir as determinações da entidade patronal ou seus representantes, no que respeita à organização e execução de trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrários aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento do material, ferramentas e equipamentos que lhes sejam confiados;
- e) Usar de respeito e justiça em todos os actos inerentes ao exercício das suas funções profissionais;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos subordinados e usar de verdade, isenção e espírito de justiça nas informações que devem prestar a respeito dos seus subordinados;
- g) Cumprir as disposições deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança.

4 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 16.ª

Transferências individuais do local de trabalho

1 — Considera-se transferência individual do local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 17.ª

Deslocações em serviço — Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 14.ª, n.ºs 1 e 2.

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades de:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira, Macau e estrangeiro.

3 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando, ou se estiver afecto ao sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias em estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro da gasolina super sem chumbo que vigorar. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá à entidade patronal.

Cláusula 18.ª

Pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula, desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho, definido nos termos da cláusula 14.ª, n.ºs 1 e 2.

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

- a) Ao pagamento das despesas do transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho

Cláusula 19.ª

Grandes deslocações

1 — Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo de 0,8 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau v), por cada dia completo de deslocação;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
- e) 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 justificarem;
- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de deslocação;
- g) O pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

3 — O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5 — Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 20.^a

Deslocações para os Açores, Madeira, Macau e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para as Regiões Autónomas, Macau e estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau v), por cada dia completo de deslocação;
- e) Uma licença suplementar, com retribuição, de 2 dias úteis por cada 30 dias seguidos ou 60 interpolados de deslocação.

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

3 — Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a 15 dias terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o primeiro-escriturário (grau v), por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 21.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal, não só contra os riscos de acidentes de trabalho como também contra os riscos de acidentes pessoais, cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a 5 anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a 100 vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau v) em caso de morte ou incapacidade total.

2 — a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Segurança Social serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada.

b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito aos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal.

c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

4 — a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações.

b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças será aquela que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- 30 dias, para os deslocados no continente;
- 6 meses, para os deslocados nos Açores e Madeira;
- 12 meses, para os deslocados em Macau ou no estrangeiro.

c) Nos casos de grande deslocação fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação durante as férias e licenças que não venha a gozar na sua residência habitual.

d) Nos casos de grande deslocação no continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado.

e) Em qualquer dos casos, o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela entidade patronal.

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

6 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7 — A entidade patronal pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive maritalmente, filhos adoptados ou em fase de adopção e pais, e participação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respectiva situação e condições pelos trabalhadores.

SECÇÃO III

Horário de trabalho

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho — Princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário.

2 — Compete à entidade patronal o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais, devendo, contudo, ser sempre ouvido o órgão sindical da empresa.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais de trabalho efectivo, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, nos serviços que laborem com um só turno. São excluídas todas as interrupções de actividade que impliquem a paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

§ único. Com o acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, o período de trabalho efectivo poderá ser fixado noutros dias, alterando-se os dias de descanso obrigatório e complementar.

2 — Da aplicação do número anterior não poderão resultar acréscimos de tempo de trabalho efectivo nas empresas que já pratiquem horários semanais de menor duração.

3 — Em alternativa, poderão ser fixadas as correspondentes horas anuais, deduzidas as férias e feriados em dia útil.

4 — Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, o período normal de trabalho diário efectivo é de oito horas, competindo à entidade empregadora organizar os horários de trabalho.

5 — O período de trabalho será interrompido, para refeição e descanso, por intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho. Com o acordo dos trabalhadores em causa, o intervalo de descanso poderá ser reduzido até ao mínimo de trinta minutos.

6 — Para os trabalhadores que exclusivamente prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento, o período normal de trabalho efectivo não poderá exceder dez horas.

Cláusula 24.^a

Jornada contínua

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2 — No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será conside-

rado como tempo de trabalho efectivo se não exceder quinze minutos.

Cláusula 25.^a

Duração do trabalho em termos médios

1 — Por iniciativa da entidade empregadora, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efectivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efectivo exceda as quarenta e sete horas, salvo se a lei impuser, com carácter imperativo e não negociável, outros limites.

2 — Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efectivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas, ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4 — A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar quarenta horas e deverá ser aferido por referência a períodos de seis meses.

Eventuais saldos credores ou devedores, até ao limite de 20 %, serão regularizados no decurso do período seguinte.

5 — O excesso aos mencionados 20 % será liquidado com acréscimo remuneratório de 50 % ou, por acordo, convertido em dias de folga.

6 — O valor hora será calculado com base na retribuição em vigor à data da liquidação.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho efectivo devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

8 — Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, a entidade patronal deverá diligenciar de forma que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

9 — Aos cônjuges que trabalhem na mesma empresa será devido o pagamento adicional com infantário, desde que devidamente comprovado.

Cláusula 26.^a

Recuperação de horas

1 — As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar, quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o ritmo de duas horas diárias.

2 — Será dado conhecimento à Inspeção-Geral do Trabalho dos motivos justificativos da recuperação e das condições em que a mesma se efectue.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar será realizada de acordo com a lei em vigor.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

Os pedidos de isenção de horário de trabalho serão apresentados à entidade oficial competente, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Trabalho em turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação.

3 — A duração do trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos para o respectivo grupo profissional na cláusula 23.^a, podendo esta correspondência ser calculada em relação a um período máximo de oito semanas.

4 — Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho, cujo escalonamento é da competência da entidade patronal. Este intervalo pode ser alargado por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

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

6 — A entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

7 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

8 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados.

9 — A todo o trabalhador que complete 20 anos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efectiva então praticada.

10 — Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse

regime, a empresa garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição, salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de 10 anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

11 — A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 30.^a

Mudança para regime de turnos

1 — A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito ou pelos usos praticados na empresa.

2 — O consentimento dado no acto de admissão prescreve ao fim de um período de dois anos se, até lá, não tiver sido efectuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3 — Independentemente do estabelecido no n.º 1, a entidade patronal, com respeito pelo disposto no n.º 6 da cláusula anterior, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

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

4 — a) Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior, deverá haver audição prévia dos trabalhadores, pela via legalmente estabelecida para o efeito, ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

b) Para os trabalhadores já ao serviço, o prazo estabelecido no n.º 2 será contado no início da vigência deste contrato.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Retribuições mínimas

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo II.

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

Cláusula 33.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, preenchido de forma indelével, de que constem o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

3 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos do artigo 91.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

5 — Para todos os efeitos, o salário/hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{vencimento} + \text{prémio de antiguidade})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho efectivo normal}}$$

6 — No caso de o tratamento prático da fórmula indicada no número anterior obrigar a ajustamentos técnicos, poderão ser utilizados sistemas de correcção, desde que respeitem os princípios nela contidos e sem alterar a base do vencimento mensal.

Cláusula 34.^a

Remuneração em caso de substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, as funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria superior à sua, enquanto ocupar as funções.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função.

Cláusula 35.^a

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição especial, nunca inferior a 25 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau v), a processar discriminadamente no documento de pagamento, enquanto ela lhe for concedida.

Cláusula 36.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno será inferior em 50 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Será sempre considerado como nocturno, para efeito de pagamento, o trabalho suplementar prestado no prolongamento do trabalho nocturno. Esta regra só se aplica a pessoal aquando em turno nocturno.

Cláusula 37.^a

Trabalho por turnos

1 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação.

2 — Apenas têm direito ao subsídio de turno rotativo os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.

4 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

Cláusula 38.^a

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- 1) Em dia normal de trabalho:
 - a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
 - b) 75 % da retribuição normal na hora ou fracções subsequentes;
- 2) Dia de descanso semanal ou feriado — 150 %;
- 3) Dia de descanso complementar:
 - a) 125 % nas quatro primeiras horas;
 - b) 150 % nas restantes.

Cláusula 39.^a

Prémio de antiguidade na categoria

1 — Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito, por cada três anos

de permanência na respectiva categoria ou classe, a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau v), até ao máximo de quatro.

2 — Os prémios de antiguidade serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que a entidade patronal proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3 — Sempre que, por promoção não obrigatória, o trabalhador passe para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4 — Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4 — No ano de regresso do serviço militar, findo este, os trabalhadores têm direito ao subsídio por inteiro.

5 — Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil, estiverem com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a entidade patronal completar-lhes o valor por aqueles recebido da segurança social até aos seguintes montantes:

- a) Se tiverem prestado trabalho por mais de 180 dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
- b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

6 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela segurança social, se o trabalhador o desejar.

7 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio, nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 41.^a

Retribuição por tarefas especiais

1 — Todos os trabalhadores que sejam destacados para efectuar, nos locais de trabalho, pagamentos em numerário de ordenados, salários ou abonos de família ao pessoal da empresa receberão uma gratificação especial de 180\$ por cada sessão de pagamento efectuada, até ao montante de 450 000\$, e mais 40\$ por cada fracção de 150 000\$ acima daquela importância.

2 — Se os pagamentos referidos no número anterior implicarem a deslocação do trabalhador, este receberá ainda uma gratificação de 75\$ por cada deslocação, desde que os valores transportados excedam 30 000\$.

3 — Para as tarefas descritas nos números anteriores não poderão ser destacados trabalhadores de nível inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os profissionais a quem estejam atribuídas, a título eventual ou permanente, funções de ensino ou de treino, desempenhadas em local reservado a esse efeito, têm direito, durante esse exercício e se as funções de ensino não estiverem incluídas no dever genérico da alínea h) da cláusula 12.^a, a um acréscimo de 10 % sobre o vencimento mínimo contratual e a somar à remuneração mensal.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e feriados

1 — A entidade patronal deve suspender o trabalho, continuando a assegurar a retribuição aos trabalhadores, nos dias legalmente decretados como feriados obrigatórios e ainda nos seguintes dias:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal.

2 — São feriados obrigatórios:

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

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

4 — Ao domingo de Páscoa aplica-se o regime estabelecido para os feriados.

5 — Qualquer outra suspensão do trabalho por motivo de pontes, fins-de-semana ou tradições locais só poderá ocorrer mediante autorização expressa da entidade patronal, a conceder com a antecedência mínima de oito dias. Dessa autorização deverão constar necessariamente as condições em que se processará a compensação do período da suspensão e o resultado percentual, ou numérico, da posição tomada pelos trabalhadores sobre a ponte, sendo indispensável que tenham votado a favor da suspensão mais de 75 % do número total dos trabalhadores presentes ao serviço. A ponte será vinculativa para todos os trabalhadores.

6 — Igual procedimento será adoptado em caso de decisão destinada a vincular o colectivo de trabalhadores do sector ou sectores a abranger da empresa.

7 — Se, por cessação do contrato de trabalho, não tiver sido efectuada uma suspensão acordada nos termos do n.º 5, apesar de já estar compensada, no todo ou em parte, ou se não tiver havido compensação para uma suspensão já efectuada, não haverá lugar a reivindicações de uma parte ou de outra.

SECÇÃO II

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

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

2 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

Encerramento por tempo inferior e fora do referido período, desde que com aprovação do mínimo de 75 % dos trabalhadores abrangidos.

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

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Sempre que as conveniências da produção o justificarem, poderá a entidade patronal substituir o período de férias pelo encerramento total ou parcial da empresa durante 15 dias de calendário, a fixar até ao fim do ano civil antecedente.

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

Cláusula 44.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias de cada trabalhador será fixada por acordo entre a entidade patronal e este, com ressalva da possibilidade de encerramento estabelecida na cláusula 43.^a

2 — Em caso de desacordo, será a época de gozo de férias fixada pela entidade patronal, que dará conhecimento ao trabalhador com antecedência razoável, nunca inferior a dois meses.

3 — No caso previsto no número anterior, a época de férias será sempre fixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro e, na hipótese prevista no n.º 5 da cláusula 43.^a, entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

4 — Ocorrendo motivos ponderosos, a entidade patronal poderá ser autorizada pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego a fixar as férias, no caso do n.º 2 desta cláusula, fora do período referido no número anterior, devendo dar conhecimento ao trabalhador ou trabalhadores em causa na data da apresentação do pedido de autorização.

5 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser facultada a possibilidade de gozarem férias simultaneamente.

6 — Até 30 de Abril de cada ano, a entidade patronal organizará um plano de férias de todo o pessoal, de que se dará conhecimento a todos os trabalhadores, em regra através de afixação.

Cláusula 45.^a

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 deverá ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 46.^a

Violação pela entidade patronal da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos legais, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar por culpa daquela.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções a que haja lugar.

Cláusula 47.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato e a um subsídio de férias correspondente à remuneração desse período, até ao máximo de vinte e dois úteis por ano, a gozar

interpolada ou consecutivamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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 o de antiguidade, como tempo de serviço.

Cláusula 48.ª

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à sua retribuição normal mensal à data do seu recebimento.

2 — O subsídio será pago no início das férias, quando gozadas ininterruptamente, ou no início do período mínimo obrigatório de 15 dias estabelecido neste contrato, para as férias interpoladas.

3 — O subsídio poderá ser igualmente pago, no caso de gozo de um período mínimo de sete dias, sempre que o trabalhador o solicite.

4 — No caso de a marcação das férias resultar de decisão unilateral da empresa, nesta situação não se incluindo os casos de encerramento, o subsídio será objecto de eventuais correcções resultantes de promoção obrigatória ou diuturnidades atingidas na data proposta pelo trabalhador para gozo de férias.

SECÇÃO III

Faltas e baixas

Cláusula 49.ª

Faltas. Conceito de falta

1 — Entende-se por falta a não comparência durante um total de horas compreendidas num dia, de acordo com o horário de trabalho.

2 — Os tempos de ausência ao trabalho, no mesmo ano civil, por períodos inferiores a um dia serão adicionados e reduzidos a dias, segundo o conceito expandido no número anterior desta cláusula, contando-se na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

3 — Para efeito de cálculo de remuneração, e sua dedução, as faltas ao serviço serão calculadas, quer se trate de períodos superiores ou inferiores a um dia, segundo a fórmula estabelecida no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, não serão tidos em conta, para os fins do n.º 2, os atrasos na entrada, desde que se não tenham verificado mais de três vezes por mês, não excedam no seu conjunto trinta minutos e não correspondam a uma prática sistemática do trabalhador.

Cláusula 50.ª

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais e filhos ou sogros, sogras, noras, genros, padrastos e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, filhos de enteados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filho, sendo esta regra aplicável ao pai ou mãe da parturiente solteira, viúva ou divorciada, durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados;
- e) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos:
 - 1) 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;
 - 2) 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;
 - 3) 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 critério de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores;
- f) Doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
- g) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;
- h) Caso de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;
- i) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores e na qualidade de delegado sindical, de representante em comissões de conciliação e julgamento ou noutras comissões previstas neste contrato;
- j) Tempo de viagem e espera, sempre que resultante dos motivos indicados nas alíneas b) e c);
- l) Falecimentos de parentes não previstos nas alíneas b) e c), durante um dia;
- m) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, designadamente por cumprimento de obrigações legais;

- n) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- o) Doença ou acidente do trabalhador;
- p) Consultas médicas cuja natureza o justifique;
- q) Outros motivos, desde que sejam prévia ou posteriormente autorizados pela entidade patronal, por escrito e com cópia para o trabalhador.

Cláusula 51.^a

Faltas injustificadas

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

2 — Consideram-se igualmente injustificadas as faltas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 52.^a (comunicação de faltas).

Cláusula 52.^a

Comunicação de faltas

1 — Todas as faltas deverão ser comunicadas à entidade patronal.

2 — A comunicação far-se-á com a máxima antecedência ou logo que possível.

3 — Quando imprevistas, as faltas deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorrerem ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível, mas nunca depois da retoma do trabalho.

4 — As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 53.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — Faltas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) Não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nem de retribuição, as faltas justificadas dadas pelos motivos indicados nas alíneas a), b), c), d), e), f), g) e h) da cláusula 50.^a;
- b) As faltas justificadas a que se refere a alínea n) da cláusula 50.^a, mencionada, não implicam perda de retribuição até 2 dias por cada situação de urgência, com o limite de 10 dias úteis por ano civil;
- c) As faltas justificadas nos termos da alínea p) da cláusula 50.^a não implicam perda de retribuição até dois meios dias por ano civil.

2 — Faltas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas justificadas pelos motivos indicados nas alíneas j), l), m) e o) da cláusula 50.^a podem implicar perda de retribuição;

- b) As faltas justificadas a que se refere à alínea i) da cláusula 50.^a podem implicar perda de retribuição, sem prejuízo do regime especial de crédito de horas estabelecidas para os representantes dos trabalhadores;

3 — As faltas previstas na alínea q) determinam, ou não, perda de retribuição, conforme a indicação expressa do documento escrito de autorização.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de sete dias úteis.

Cláusula 54.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2 — Às faltas injustificadas aplica-se, se o trabalhador expressamente o desejar, o estabelecido no n.º 4 da cláusula anterior.

3 — A alegação do motivo de justificação comprovadamente falso torna as faltas injustificadas.

4 — Constitui justa causa de despedimento:

- a) 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;
- b) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 55.^a

Eficácia do regime de faltas

O regime de faltas consagrado nas cláusulas 49.^a a 54.^a é reconhecido pelas partes contratantes como mais adequado e favorável, no seu conjunto, que o regime estabelecido na lei, prevalecendo, por conseguinte, sobre quanto nela se não estabeleça com carácter expressamente imperativo.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado ao cumprimento do estabelecido na alínea b) da cláusula 12.^a «Deveres dos trabalhadores».

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupo-

nam a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei.

4 — A licença sem retribuição não poderá exceder o limite máximo de 365 dias em cada período de 5 anos civis.

SECÇÃO IV Impedimentos prolongados

Cláusula 57.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e 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 àquele 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 termo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 58.^a

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 — No caso de o impedimento resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, ao trabalhador será atribuída a categoria e classe que lhe caberiam se tivessem estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O trabalhador regressado do serviço militar terá a categoria e classe como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, a partir da data da sua apresentação.

4 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação deve indemnizar o trabalhador de acordo com o prescrito neste contrato, no capítulo referente a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 59.^a

Casos omissos

Aos casos omissos referentes à suspensão da prestação de trabalho aplica-se o disposto na legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Cessaçao do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessaçao do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstos na lei.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 61.^a

Infracção disciplinar

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

Cláusula 62.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2 — O processo disciplinar será reduzido a escrito e respeitará as normas estabelecidas na cláusula seguinte.

3 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias seguintes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

4 — A execução da sanção terá lugar nos 60 dias subsequentes à decisão.

5 — Da sanção aplicada pode o trabalhador recorrer pelos meios judiciais competentes.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — O exercício da acção disciplinar não impede a entidade patronal do direito de proceder pelas vias judiciais competentes.

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de falta disciplinar, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A entidade empregadora instaurará processo prévio de inquérito, sempre que se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa.

3 — O trabalhador poderá responder no prazo de cinco dias úteis, prorrogáveis por mais cinco dias em casos justificados, indicando testemunhas, documentos e outras provas que considere dever oferecer.

4 — A entidade patronal procederá a todas as diligências de prova requeridas pelo trabalhador e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade.

5 — Se, pela gravidade dos factos apurados, se entender que a falta é susceptível de ser punida com despedimento, a entidade patronal comunicará ao trabalhador, além da nota de culpa, a intenção de proceder ao seu despedimento.

6 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

7 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na contestação do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso n.º 7, à associação sindical respectiva.

Cláusula 64.ª

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho, com perda de remuneração até 6 dias por cada infracção, ou até 12 dias, no caso de a gravidade da falta ou demais circunstâncias o justificarem e até ao limite máximo de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeito da graduação de sanções atender-se-á, nomeadamente, à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A sanção da alínea a) do n.º 1 desta cláusula não necessita de ser precedida de processo disciplinar escrito.

4 — Das sanções das alíneas b), c) e d) do n.º 1 será feita comunicação ao sindicato no prazo máximo de cinco dias, se se tratar de trabalhador sindicalizado.

5 — As sanções aplicadas serão anotadas no cadastro disciplinar do trabalhador.

6 — Das infracções verificadas não poderão derivar outras penalizações além das previstas nesta cláusula.

Cláusula 65.ª

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 12.ª;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, ou de outras destes decorrentes;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição ou outra falta, quando levada a efeito 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 referidas na alínea c), ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando a não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da entidade patronal.

CAPÍTULO IX

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 66.ª

Direitos das mulheres

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período da gravidez, e após o parto, e durante o tempo necessário, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido e com razões clinicamente comprovadas ou por decisão do médico de trabalho, para tarefas que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias consecutivos e um complemento de subsídio a atribuir pela segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal. No caso de a trabalhadora não ter direito a esse subsídio, o valor da retribuição normal será suportado pela empresa na totalidade;
- c) Salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa, as trabalhadoras que o desejem poderão gozar as férias a que tenham direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

- d) Reduzir de uma hora o trabalho diário para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto;
- e) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- g) O direito à dispensa de trabalho nos termos das alíneas d), e) e f) efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 67.^a

Direitos dos menores

1 — É válido o contrato de trabalho directamente celebrado com menores que tenham completado 18 anos de idade.

2 — Se o menor não tiver 18 anos de idade, é igualmente válido o contrato com ele celebrado, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — Os menores têm capacidade para receber a remuneração devida pelo seu trabalho, salvo se, tendo menos de 18 anos de idade, houver oposição dos seus representantes legais.

4 — Os menores de 18 anos deverão, a seu pedido, ser dispensados de horários que impliquem a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

5 — Os aprendizes e praticantes menores de 18 anos serão dispensados de exercerem as funções que os serviços de medicina do trabalho das empresas ou a Direcção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais considerem prejudiciais à sua saúde e ao seu desenvolvimento normal em virtude do elevado grau de toxicidade, poluição, ambiente e sonora, e radioactividade.

6 — Os responsáveis pela direcção da empresa obrigam-se a velar pela preparação profissional dos menores e a vigiar a sua conduta no local de trabalho.

7 — a) A entidade patronal deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

b) Os menores de 18 anos que frequentem cursos das escolas complementares de aprendizagem, nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho de meia hora a duas horas antes do encerramento do estabelecimento, conforme as suas necessidades e sem prejuízo da retribuição.

c) A entidade patronal pode exigir ao trabalhador a apresentação dos seus horários e, trimestralmente ou por período escolar, informações de assiduidade e aproveitamento.

d) A vantagem referida na alínea b) pode ser suprimida a partir do momento em que o menor perca o ano por falta de assiduidade.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores sinistrados do trabalho

1 — Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade pagará a diferença.

3 — Se a reconversão não for possível, a entidade patronal suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, seja atribuída ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4 — Em qualquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para a companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

CAPÍTULO X

Equipamento social

Cláusula 69.^a

Refeitórios

1 — As entidades patronais porão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2 — As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 610\$, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não integra o conceito legal da retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, de férias ou outros.

3 — Não terão direito ao subsídio referido no n.º 1 todos os trabalhadores ao serviço de entidades patronais que

forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no n.º 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 71.ª

Atribuições da entidade patronal

1 — Sem prejuízo das disposições deste contrato sobre aprendizagem e sobre formação de menores, as empresas deverão criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional e facilitar a frequência de cursos de ensino oficial ou especializado e cursos de formação técnica.

2 — Sempre que daí não resultem inconvenientes ou prejuízos para o serviço, ao trabalhador adulto cujo aproveitamento o justifique poderá a entidade patronal aplicar o esquema estabelecido para os menores.

Cláusula 72.ª

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores têm a estrita obrigação, de natureza social e profissional, de:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar com o melhor rendimento possível os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição;
- c) Indemnizar a entidade patronal das despesas extraordinárias por esta feitas com a preparação profissional do trabalhador, a expensas da entidade patronal, se o trabalhador deixar de permanecer ao serviço, por sua iniciativa, durante os dois anos subsequentes à conclusão do curso de preparação profissional.

CAPÍTULO XII

Higiene, saúde e segurança no trabalho

Cláusula 73.ª

Higiene, saúde e segurança no trabalho

A empresa e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação em vigor sobre higiene, saúde e segurança no trabalho.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 74.ª

Princípios gerais

1 — No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

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

Cláusula 75.ª

Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais 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 cessão de funções.

Cláusula 76.ª

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 — A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

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

4 — O órgão sindical na empresa (OSE) é a comissão intersindical da empresa ou, na falta desta, a comissão sindical na empresa, ou ainda, na falta de ambas, o delegado sindical.

Cláusula 77.ª

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, menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

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

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — O despedimento 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, presume-se feito sem justa causa.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos do artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 49 498, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 78.ª

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total de trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + (N - 500)$
	200

Nota. — 1 — O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 — N é o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas de oito horas mensais ou de dez, se se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula consideram-se faltas justificadas e contam-se, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

6 — 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.

7 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 da cláusula 77.ª

Cláusula 79.ª

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 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 da última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze 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 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — A entidade patronal autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 80.ª

Instalações para actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) 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 do estabelecimento ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- 2) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- 3) Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, a entidade patronal deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

Cláusula 81.ª

Arbitragem

1 — As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa,

rápida e eficaz; dos conflitos laborais, individuais e colectivos.

2 — Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar, na prática, o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto, dois tribunais arbitrais permanentes.

3 — Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4 — Os árbitros serão necessariamente licenciados em Direito, ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respectiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5 — Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgarem segundo a equidade.

6 — Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com excepção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7 — É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da associação patronal, a nomear no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo, com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula, dentro dos 60 dias subsequentes à sua nomeação.

8 — Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema obrigatório de resolução dos conflitos, individuais e colectivos, que se suscitem entre os representantes das partes outorgantes.

9 — O regulamento e demais acordos mencionados nos n.ºs 7 e 8 serão objecto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 82.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos — Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualifica-

ção e o Emprego, no prazo de 30 dias após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

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

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério para a Qualificação e o Emprego para publicação;
- e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7 — Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad hoc*, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 83.^a

Processo de revisão

1 — Os sindicatos, desencadeando o processo de revisão do CCT nos termos da lei e do CCT em vigor, e a associação comprometem-se a dar a sua resposta até um mês após a apresentação da proposta de revisão.

2 — Nesse caso e nessa altura, os trabalhos de negociação começarão pela discussão do aumento global de encargos, da tabela salarial e demais cláusulas dela dependentes.

3 — As partes comprometem-se a envidar esforços no sentido de conseguirem a publicação da revisão de forma a entrar em vigor na data em que o presente CCT cesse a sua vigência.

4 — Na hipótese de os sindicatos terem entregue a sua proposta até 6 meses, com um prazo de dilação de 15 dias, antes da data da cessação da vigência mínima deste CCT e caso não tenha sido possível a publicação nos moldes desejados no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de incidência pecuniária, de carácter regular e periódico, terão efeitos a partir desta data.

Lisboa, 1 de Maio de 1996.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Profissões/Categorias	Salários
03	Engenheiro VI	353 700\$00
02	Engenheiro V	296 900\$00
01	Engenheiro IV	238 800\$00
0	Engenheiro III	184 700\$00
	Chefe de serviços	
	Analista informático principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro II	160 900\$00
	Analista informático profissional	
	Encarregado geral	
2	Engenheiro IB	149 360\$00
	Programador informático/mecanográfico principal.	
	Analista informático assistente	
	Técnico de telecomunicações principal	
	Projectista	
3	Técnico de serviço social	138 200\$00
	Engenheiro IA	
	Chefe de secção	
	Guarda-livros	
	Tesoureiro	
	Técnico de telecomunicações com mais de seis anos.	
	Técnico fabril principal	
	Chefe de vendas	
	Inspector administrativo	
	Secretário	
	Programador informático/mecanográfico profissional.	
4	Preparador informático de dados	122 550\$00
	Escriturário principal	
	Correspondente em línguas estrangeiras/est. em línguas estrangeiras.	
	Encarregado	
	Técnico fabril com mais de seis anos	
	Técnico de telecomunicações com cinco e seis anos.	
	Caixeiro-encarregado	
	Caixeiro-chefe de secção	
	Inspector de vendas	
	Programador informático/mecanográfico assistente.	
	Operador informático/mecanográfico principal	
	Analista informático estagiário	
	Monitor informático de dados	
5	Mestre forneiro	118 000\$00
	Chefe de equipa	
	Primeiro-escriturário	
	Caixa	
	Técnico de telecomunicações dos 3.º e 4.º anos	
	Maquinista principal (vidro)	
	Operador informático/mecanográfico profissional.	
	Enfermeiro	
	Técnico fabril dos 5.º e 6.º anos	
	Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª	
6	Encarregado de refeitório/cantina	104 000\$00
	Segundo-escriturário	
	Operador de telex	
	Fiel de armazém	
	Prospector de vendas	
	Promotor de vendas	
	Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª	
	Caixeiro-viajante	

Graus	Profissões/Categorias	Salários
6	Primeiro-caixeiro	104 000\$00
	Motorista de pesados	
	P. Q. — oficial	
	Técnico de telecomunicações dos 1.º e 2.º anos	
	Vendedor	
	Técnico fabril dos 3.º e 4.º anos	
	Apontador de 1.ª	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ...	
	Expositor/decorador	
	Ecónomo	
	Caixeiro de praça	
	Recepcionista de 1.ª	
	Técnico auxiliar de serviço social	
	Perfurador-verificador/operador de posto DP	
7	Caixeiro de 2.ª	95 000\$00
	Cobrador	
	Auxiliar de enfermagem	
	Motorista de ligeiros	
	Chefe de cozinha	
	Supervisor-chefe	
	Técnico fabril dos 1.º e 2.º anos	
	Demonstrador	
	Propagandista	
	Reprodutor de documentos/arquivista técnico	
	Programador informático/mecanográfico estagiário.	
8	P. E. do 1.º escalão/oficial de 1.ª	92 000\$00
	Cozinheiro	
	Empregado de serviço externo	
	Supervisor	
	Dispenseiro	
	Chefe de vigilância	
	Telefonista de 1.ª	
	Recepcionista de 2.ª	
9	Terceiro-escriturário	86 600\$00
	Apontador de 2.ª	
	Encarregado de limpeza	
	Caixeiro de 3.ª	
	P. Q.-pré-oficial dos 1.º e 2.º anos	
	P. E. do 1.º escalão/oficial de 2.ª	
	Controlador de caixa	
	Anotador de produção	
	Caixa de balcão	
	Telefonista de 2.ª	
	Reprodutor de documentos administrativos	
	Ajudante de fogueiro	
	Operador de máquinas de contabilidade de 3.ª	
	Operador informático/mecanográfico estagiário.	
10	Lavador de automóveis	80 750\$00
	Contínuo/porteiro com mais de 21 anos	
	Apontador de 3.ª	
	Estagiário de 2.ª	
	Técnico fabril praticante do 2.º ano	
	Técnico de telecomunicações praticante do 2.º ano.	
	Servente	
	Ajudante de fabrico (cerâmico)	
	Distribuidor	
	Empregado de balcão	
	Empregado de refeitório/cantina	
	Cafeteiro	
	Dactilógrafa	
	Guarda ou vigilante	
	Servente de cozinha	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
	Copeiro	
	Recepcionista estagiário	
	P. E. do 1.º escalão praticante dos 2.º e 3.º anos.	
	Operador de máquinas de contabilidade estagiário.	

Graus	Profissões/Categorias	Salários
10	Perfurador-verificador operador para dados estagiário. Ajudante de motorista Operador fabril	80 750\$00
11	Estagiário do 1.º ano (escriturário) Técnico de telecomunicações praticante do 1.º ano. Técnico fabril praticante do 1.º ano P. Q. praticante do 2.º ano Dactilógrafa do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Operador fabril-praticante de um a seis meses	69 080\$00
12	Contínuo (menos de 21 anos) Porteiro (menos de 21 anos) P. Q. praticante do 1.º ano P. E. do 2.º escalão praticante até três meses ... P. E. do 1.º escalão praticante do 1.º ano	61 500\$00

Nota. — Os anteriores graus 10-A, 13 e 14 foram eliminados conforme acordo introdutório do CCT de 1 de Maio de 1996, ora enviado (v. n.º 9).
Diuturnidade — 4130\$.
Subsídio de almoço — 610\$ (de acordo com a cláusula 70.ª).

ANEXO III

Categoria profissional: operador fabril.

Descrição: intervém, em parte ou no todo, num determinado processo produtivo, executando, por meios manuais ou mecânicos, tarefas simples e normalmente repetitivas, sendo responsável pela detecção de deficiências em produtos e materiais a partir de critérios predefinidos, pelo abastecimento de máquinas ou meios, assim como pela colocação das ferramentas adequadas nos equipamentos utilizados, podendo proceder a afinações e manutenções e a embalagem na linha de produção.

Carreira:

Praticante de um a seis meses — grau 11;
Operador fabril — grau 10.

ANEXO IV

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1 — Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1 — Informática e mecanografia

Analista informático. — Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- Funcional (especialista da organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- De sistemas — 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 satisfaçam;
- Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.
- De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador, a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.

Monitor informático/mecanográfico. — Planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

Operador informático. — Desempenha uma ou ambas as funções:

- De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos da informação.

Operador mecanográfico. — Prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme as instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados.

Perfurador/verificador/operador de posto de dados. — Prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo e transmissão de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadora de bandas, terminais de computador, etc).

Programador informático. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços e determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações — estuda as especificações dos programas e determina o formato 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 operação;
- c) De *software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração — estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar, determina os métodos de tratamento de informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção.

Programador mecanográfico. — Estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas e clássicas/convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elaborava organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultados.

Preparador informático de dados. — Recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elaborava formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede a sua entrega à operação.

1.2 — Contabilidade e tesouraria

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elaborava o plano de contas a utilizar, para 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 profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elaborava ou certificava 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; elab-

abora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de 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 das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e outras instituições de crédito e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os registos indicam. Pode, por delegação, autorizar certas despesas e executar outras tarefas de carácter financeiro.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou específicos, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, os trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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 as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efectua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

1.3 — Serviços gerais

Inspector administrativo. — Regular e predominantemente, exerce funções de inspecção às delegações, agências, filiais e empresas associadas, no que se refere à contabilidade e outros serviços administrativos das mesmas. Não devem estar inclusos nesta categoria os escrivãos ou outros administrativos que nas suas funções normais na sede da empresa verifiquem e analisem trabalhos produzidos nas referidas delegações, agências, escritórios e empresas associadas, ou aqueles que visitem as mesmas acidentalmente e sem periodicidade no desempenho de funções que não tenham exclusivo carácter de fiscalização ou inspecção.

Secretária(o). — Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo; tare-

fas de esteno-dactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; regista em livros ou em impressos próprios as receitas e despesas, assim como as outras 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 opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Escriturário principal. — Num dado sector, tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários, podendo caber-lhe também a coordenação das tarefas desses escriturários, no impedimento do chefe de secção.

Estagiário. — Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados.

Apontador. — Tem por função o controlo de presenças do pessoal, o registo de mão-de-obra ou a recolha de elementos para apreciação do movimento e quantidade do trabalho, movimento e controlo de matérias-primas, ferramentas, produtos e outros materiais.

Registador-calculador. — Tem a seu cargo a compilação de dados e a realização de cálculos conducentes ao registo e controlo de produção, existências de produtos e produtividade de mão-de-obra e equipamentos, elaborando os mapas, ficheiros ou gráficos, para tratamento em escalão superior. Pode ainda ser incumbido de verificar as

folhas de presença de todo o pessoal, calculando salários e subsídios, para posterior processamento mecanográfico. Para todos os efeitos, é equiparado a apontador.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; dactilografa matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

Operador de telex. — Predominantemente, transmite mensagens numa ou mais línguas, para e de diferentes postos de telex. Transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Reprodutor de documentos administrativos. — Opera equipamentos de reprodução de textos, fotocopiadores, duplicadores, etc., realizando as tarefas necessárias à preparação e execução da reprodução.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas do exterior e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos. As categorias de 1.ª e 2.ª são atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

De 1.ª — manipulação de aparelhos de capacidade superior a 20 posições, incluindo postos suplementares;

De 2.ª — manipulação de aparelhos de capacidade igual ou inferior a 20 posições, incluindo postos suplementares.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a cobranças, pagamentos e serviços análogos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega na tesouraria ou ao caixa o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionados com o serviço prestado. Pode fazer pagamentos em instituições de previdência, serviços públicos e tribunais.

Empregado de serviços externos. — Normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

Contínuo. — Executa serviços, como anunciar visitas, encaminhá-las ou informá-las, fazer recados ou estampi-

lhar e entregar correspondência e executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos, tem a designação de paquete.

Guarda (vigilante). — Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas, quando o exercício das suas funções o permitam.

2 — Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva, podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

2.1 — Projectos, organização e controlo

Desenhador. — A sua actividade consiste na aplicação das técnicas de projecção geométrica, ortogonal e axionométrica da perspectiva, reprodução livre de imagem, em representar figurativamente ou por símbolos convencionais as formas, fenómenos, complexos e volumes por escalas, esboços a rigor ou à mão livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretende projectar e conduzir à execução prática de utilidades, de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escalas rigorosas ou figuração livre manuseáveis que registam as formas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações, tendo conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

Desenhador praticante. — A sua actividade resume-se a decalcar desenhos, não se exigindo dele grande rapidez e perfeição, ao mesmo tempo que se inicia na prática de desenhos à mão livre.

Mestre forneiro (cerâmico). — É responsável pela condução da cozedura dos produtos, qualquer que seja o sistema de aquecimento, e tem também a função de orientar o trabalho dos forneiros.

Modelador. — Cria e, por desenho, faz modelos que servem para tirar as primeiras formas, madres e moldes.

Orçamentista. — Interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à previsão e ao controlo dos custos dos produtos ou dos trabalhos, com base nos elementos constitutivos, que ele próprio colige e avalia.

Operador de laboratório. — Efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas e produtos acabados nas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, estando apto a apreciar resultados e a elaborar os respectivos relatórios.

Planificador. — Utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades do trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como a mão-de-obra necessária aos trabalhos. Acompanha e controla a sua concretização, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Preparador de trabalhos. — Utilizando e interpretando elementos técnicos (desenhos, normas, cadernos de encargos, etc.), estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, indicando os materiais, máquinas e ferramentas a utilizar e os tempos atribuídos, calculados segundo as regras estudadas pelos técnicos de métodos e tempos. Eventualmente, cabe-lhe também a escolha destes elementos, em caso de menor complexidade.

Projectista. — A partir de um programa dado, verbal ou escrito, de um conjunto ou subconjunto, procede ao seu esboço ou desenho. Efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instrução de serviço.

Radiologista industrial. — Operando com aparelhos industriais de raios X e equipamentos similares, interpreta os resultados e elabora os relatórios correspondentes.

Técnico de métodos e tempos. — Estuda de forma sistemática os métodos e tempos estabelecidos para a execução de um trabalho, procedendo às análises necessárias; aperfeiçoa-os, se necessário, e orienta a aplicação desses métodos e tempos mais eficientes, com o objectivo de melhorar a produtividade; elabora e realiza estudos com vista à melhoria da organização de trabalho; procede à medida de tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho.

Técnico de montagens. — Sob a orientação de um responsável, colabora na elaboração de projectos e propostas e, a partir das especificações do projecto ou do caderno de encargos, prepara os documentos técnicos, reúne o material necessário, esclarece pormenores com os encarregados directos da execução da obra ou dirige ele próprio a execução, podendo desempenhar apenas uma parte destas tarefas.

Técnico de projectos e ensaios de electrónica. — Com adequados conhecimentos técnicos, executa e ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

Técnico de telecomunicações. — Com adequados conhecimentos técnicos, executa e ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações. Conforme o tipo de equipamento, será designado por técnico de telecomunicações de sistemas de comutação electro-mecânica, electrónica ou mista, teleinformação, telemedida e telecomando, rádio (emissão ou recepção), radiolocalização, telex, telecrita ou telecópia, multiplex, propagação (antenas), radioastronomia, radar e teleóptica.

Verificador de qualidade. — Verifica os produtos adquiridos e os trabalhos executados ou em execução; estuda métodos para verificação dos produtos e verifica se estes correspondem às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala eventuais defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Elabora relatórios sobre os ensaios feitos. Pode orientar e chefiar as operações de inspecção de fabrico.

2.2 — Serviços de apoio

Anotador de produção. — Nos sectores de produção, existindo o apontador, limita-se a tomar notas e a recolher e ou copiar elementos que lhe são fornecidos ou de simples verificação.

Reprodutor de documentos/arquivista técnico. — No gabinete de desenho ou em outro sector da empresa, dedica-se predominantemente à reprodução de documentos, seja qual for a técnica ou materiais utilizados; pode executar ainda as tarefas acessórias ou complementares da reprodução e ou arquivar os elementos respeitantes à sala de desenho ou outros departamentos técnicos, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação. Organiza e prepara os processos respectivos.

3 — Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1 — Comércio

Caixeiro. — Vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. 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, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro de praça (pracista). — Exerce a actividade de promoção de vendas, angariação de clientes e aceitação de encomendas fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalado o estabelecimento da empresa a que se encontra ligado nos concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — Exerce as suas funções de pracista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

Caixeiro (de balcão). — Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio à retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Demonstrador. — Faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais ou ao domicílio. Pode receber a designação de instrutor se, após venda e no domicílio do cliente, ensinar a treinar este na utilização correcta do artigo vendido.

Inspector de vendas. — Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros-viajantes, prospectores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Distribuidor. — Distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Expositor/decorador. — Concebe e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

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

Propagandista. — Promove a divulgação de produtos através de publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

Prospector de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência 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 se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor. — Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatório sobre as transacções comerciais que efectuou.

Embalador. — Acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento. Quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

Entregador de materiais e produtos. — Entrega os materiais e produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e controlo.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais ou ferramentas; executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais ou ferramentas; 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. Pode dirigir e coordenar o pessoal do armazém.

Operador de armazém/conferente. — Verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, produtos e materiais, sob a supervisão do fiel de armazém.

4 — Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, por exemplo:

- Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);
- Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;
- Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

1.º escalão

Acabador de isoladores (cerâmico). — Faz os acabamentos dos isoladores em verde ou em seco, com aplicação de medidas rigorosas, consultando desenhos e especificações e utilizando ferramentas adequadas.

Afinador de máquinas. — Afina, prepara e ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aplainador (madeiras). — Tem a função principal de operar uma plaina mecânica, de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Proceder também à preparação da máquina e ferramentas respectivas e faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Aplainador mecânico. — Manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento, trabalhando por

desenho ou peça modelo, instruções verbais e escritas. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Cablador electromecânico. — Fora de uma linha de fabrico, predominantemente estuda esquemas, desenhos, características técnicas e normas de fabrico de circuitos para elevadores e ou outra aparelhagem eléctrica. Selecciona, prepara e reúne os fios e cabos necessários, procedendo à montagem dos referidos circuitos, dispondo-os segundo plano que adapta à função a que se destinam. Utiliza sistemas de soldadura para a ligação dos fios e cabos entre si ou para a sua fixação à estrutura das armações. Proceder ao isolamento dos fios e cabos; aplica materiais isolantes em determinadas partes das instalações. Comprova, através de ensaios, a eficiência do circuito, desmontando o conjunto, quando necessário, e procedendo à sua rectificação. Pode preparar e montar as armações do aparelho.

Caldeireiro. — Constrói, modifica, repara e ou monta caldeiras, depósitos e outras estruturas constituídas essencialmente por chapa, tubo ou perfilados metálicos, trabalhando com máquinas e ferramentas apropriadas.

Electricista-bobinador. — Proceder à reparação de máquinas ou aparelhagem eléctrica, podendo executar e substituir a suas bobinas e alterando eventualmente algumas das suas características.

Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão. — Constrói e repara, em oficina ou no lugar de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Electricista-montador de alta tensão. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão.

Electricista-montador de baixa tensão. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção.

Electroerosionador. — Regula as máquinas de electroerosão, efectua os cálculos necessários, escolhe as ferramentas e velocípedes de corte adequados e executa os respectivos trabalhos por meio dessas ferramentas.

Electromecânico. — Monta, conserva, repara e ensaia, em fábrica ou no local de utilização, máquinas e aparelhos. Conforme o tipo de máquina ou aparelho, será designado por:

- Electromecânico de aparelhos electrodomésticos;
- Electromecânico de aparelhos de refrigeração;
- Electromecânico de elevadores e aparelhos similares;
- Electromecânico de instrumentos de medida;
- Electromecânico de intercomunicadores;
- Electromecânico de motores e geradores;
- Electromecânico de quadros de distribuição e comando;
- Electromecânico de sinalização;
- Electromecânico de subestação e postos de transformação;
- Electromecânico de telefones e centrais telefónicas;
- Electromecânico de veículos de tracção eléctrica.

Enfornador (cerâmico). — Tem a seu cargo a montagem das caixas e placas em fios nos fornos, tendo em atenção a rigorosa e indispensável colocação do material, atendendo simultaneamente às zonas de cozedura apropriadas aos vários tipos de isoladores.

Equilibrador. — Utilizando máquinas e outros dispositivos de equilibrar, detecta o desequilíbrio dinâmico de peças sujeitas a movimento de rotação, como rotores de motores, ventiladores, etc. Determina, através de cálculo, o valor e a localização da massa a acrescentar ou a retirar para anular o desequilíbrio e, consoante os casos, aplica peças soldadas ou cravadas, ou então retira massa à peça desequilibrada por meio de ferramenta apropriada. Afina máquinas de equilibrar, adaptando-as à equilibragem de peças isoladas, para as quais estuda também a adaptação mecânica. Conhece e aplica as normas sobre tolerâncias de equilibragem de rotores. Esta profissão não abrange o profissional especializado de máquinas de equilibrar.

Escatelador mecânico. — Executa no escatelador todos os trabalhos de escatamento, interiores e exteriores, por desenho ou molde. Faz os apertos, as manobras e as medições necessários. Prepara as ferramentas que utiliza.

Formista-moldista. — Executa madres, moldes e formas de gesso ou de outros produtos.

Forneiro (cerâmico). — Conduz as operações inerentes à cozedura dos produtos.

Fogoeiro. — Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Fresador mecânico. — Opera uma fresadora de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e respectivas ferramentas, faz os cálculos necessários para execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Gravador. — Talha normalmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

Limador. — Regula e manobra um limador mecânico que trabalha o metal por ferro de corte de movimento rectilíneo alternativo; interpreta os desenhos e outras especificações técnicas das peças a trabalhar; fixa na mesa do limador e em posição conveniente o bloco de metal, utilizando os necessários dispositivos de montagem e aperto, tais como parafusos e prensas; escolhe a ferramenta de corte e monta-a no cabeçote da máquina; regula as guias, batedentes e outros comandos, a fim de fixar os limites, velocidades, avanços e profundidades de deslocação da ferramenta de corte; regula a posição da mesa da máquina; põe-na em andamento rectilíneo e alternativo; manobra os volantes ou regula e embraia os comandos automáticos, a fim de que a peça seja convenientemente trabalhada pela ferramenta, e modifica a posição do bloco de metal, segundo as exigências do trabalho; verifica as várias fases

da operação com rigorosos instrumentos de medida e procede às afinações necessárias para assegurar um trabalho de precisão. Pode limpar e lubrificar a máquina, bem como afinar outros limitadores. Por vezes executa a necessária traçagem, antes do trabalho de limador, e afia os ferros de corte da máquina.

Litógrafo. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) **Fotógrafo de litografia** — fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramadados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais;
- b) **Impressor de litografia** — regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas de papel indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitográfica e por meio de um cilindro revestido de borracha;
- c) **Transportador de litografia** — reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos destinados à impressão, por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos;
- d) **Montador de litografia** — dispõe sobre uma película transparente, segundo uma ordem determinada, textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes, com vista à sua reprodução sobre chapas metálicas.

Mandrilador mecânico. — Opera uma mandriladora, de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas e faz os cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como apertos, manobras e medições inerentes às operações a executar.

Maquinista (vidreiro). — Presta assistência permanente ao maquinista principal e procede à lubrificação constante da máquina, vigiando e regulando o seu funcionamento.

Mecânico de instrumentos de precisão. — Constrói, repara, transforma e afina instrumentos mecânicos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Montador-ajustador de máquinas. — Monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta profissão os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador-instalador de equipamentos telefónicos. — Instala equipamentos telefónicos, nomeadamente centrais e aparelhos telefónicos e respectivas redes.

Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico). — Fabrica todo o tipo de peças, incluindo as de maiores dimensões e exigências técnicas, à forma por lambugem ou lastro, efectuando colagens rigorosas e respectivo acabamento.

Oleiro rodista de isoladores (cerâmico). — Puxa pasta cerâmica para fabrico de isoladores, podendo ainda fabricar outros tipos à forma ou contramoldados, com medidas e conforme desenho.

Operador de máquina de furar radial. — Na máquina de furar radial executa furação, rascagem e facejamento, executando as tarefas complementares necessárias.

Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico). — Prensa todos os modelos de isoladores de alta tensão, tendo ainda a seu cargo a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos, gradação da temperatura, acerto das válvulas e correção de imperfeições que o processo de fabrico acarrete.

Prensador manual de material electromecânico. — Utilizando prensas manuais, fabrica peças cerâmicas de vários modelos e tem a seu cargo não só a afinação da máquina como a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos.

Rectificador de isoladores (cerâmico). — Utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação dos isoladores cozidos, respeitando medidas rigorosas, conforme exigências do desenho.

Rectificador mecânico. — Utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças normalmente de metal endurecido por tratamento adequado, segundo desenhos ou outras especificações, e com tolerâncias rigorosas. Prepara a máquina e ferramentas e faz os cálculos necessários à execução do trabalho, assim como os apertos, manobras e medições inerentes às operações a executar.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — Executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — 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.

Soldador. — Utilizando equipamentos apropriados, faz a ligação de peças metálicas por processos, alumínio-térmicos, por pontos ou por costura contínua.

Soldador de baixo ponto de fusão. — Procede à ligação de elementos metálicos e enchimentos, aplicando-lhes solda de baixo ponto de fusão.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — Pelos processos de soldadura ou electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica (montador/reparador). — Monta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de

aparelhos e equipamentos electrónicos. Conforme o tipo de aparelhagem, será designado por técnico de electrónica (montador/reparador) de aparelhos emissores, de rádio e televisão, aparelhos receptores de rádio e televisão, equipamento de investigação científica e electromedicina, radar, máquinas de informática, registo de som e industrial.

Torneiro de isoladores (cerâmico). — Em verde ou em seco, torneia, à mão ou com o auxílio de máquina e ferramentas, vários modelos de isoladores, cumprindo rigorosamente as medidas dos desenhos respectivos.

Torneiro mecânico. — Operando um torno mecânico, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e ferramentas respectivas e faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, manobras e medições inerentes às operações.

Traçador-marcador. — Com base em peças modelos, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação.

Vidrador de isoladores (cerâmico). — Vidra todo o tipo de isoladores, incluindo aqueles que, pelas suas dimensões e obedecendo a preceitos de ordem técnica, obrigam a operações mais rigorosas e exigentes.

2.º escalão

Afiador de ferramentas. — Afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, tais como fresas, brocas, machos, caçonetes e ferros de corte.

Analizador de ampolas e tubos de vidro (vidreiro). — Observa e regista as características formais das ampolas e tubos de vidro, utilizando aparelhos adequados, tais como micrómetros, balanças e outros.

Canalizador. — Corta, rosca e solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro (geral). — Executa, monta, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou materiais afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas.

Carpinteiro de moldes. — Executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais utilizados para a confecção de moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais.

Funileiro-latoeiro. — Fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plásticos para aplicações domésticas e ou industriais.

Ferrador/forjador. — Forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou recozimento, têmpera e revenido.

Fundidor-moldador. — Por processos manuais ou mecânicos, executa moldações em areia. Conforme a predominância dos processos utilizados, pode ser designado por fundidor-moldador manual ou fundidor-moldador mecânico.

Maçariqueiro de tubos de vidro (vidreiro). — Por processos de aquecimento, procede ao encurvamento de tubos de vidro, segundo desenho ou medidas. Pode proceder também ao seu enchimento com gases e soldagem final.

Metalizador. — Metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal, por electrólise, imersão no metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outros processos, a fim de proteger, decorar ou reconstituir.

Marceneiro. — Fabrica, monta, folheia, transforma e repara móveis e fabrica moldes e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras. — Opera máquinas de trabalhar madeiras, tais como engenho de furar, garlopa desengrossadeira, plaina de duas e seis faces, tupia, perfiladora vertical, serra de disco ou fita e máquina de lixar.

Pode ainda preparar as ferramentas necessárias à execução dos trabalhos.

Motorista. — Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão. — Constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Electricista-montador de anúncios. — Instala, executa, verifica, conserva, repara e afina instalações eléctricas de reclamos e iluminação em que sejam utilizados tubos contendo néon ou outros gases.

Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico). — Procede à mistura da composição de suspensões fluorescentes e é responsável por esta.

Operador de composição de vidro. — Procede à mistura da composição de vidro e é responsável por esta.

Polidor. — Aplica, por processos mecânicos ou manuais, vernizes, poliéster, celulose ou outros, alisando as peças com lixa fina ou fibra vegetal, betumando as fendas e as imperfeições e aplicando nas mesmas aguada da cor pretendida. Este profissional não executa trabalhos em série.

Pintor (geral). — Prepara as superfícies de peças, estrutura de máquinas, etc., e sobre elas aplica camadas de produtos protectores, de decoração ou outros, com tintas, vernizes e massas especiais.

Pintor (construção civil). — Predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura e ou restauro, manual ou mecanicamente, em edifícios, instalações ou utensílios, visando a sua conservação ou adaptação.

Reparador de cabos. — Conhecendo as diversas fases do fabrico de cabos e condutores eléctricos, efectua manualmente, na fábrica, determinadas correcções no isolamento de condutores ou cabos.

Rectificador de feiras. — É o profissional especializado em rectificar furos de feiras.

Repuxador. — Prepara e manobra um torno apropriado, no qual monta formas contra as quais enforma chapas metálicas, por rotação, prensagem e ou alisamento.

Temperador de aço ou de outros metais. — Executa o tratamento térmico do aço ou de outros metais, para lhes dar endurecimento.

Trolha/pedreiro de acabamentos. — Exclusiva ou predominantemente, executa betões, alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos, mosaicos, azulejos e outros trabalhos similares ou complementares.

5 — Grupo dos profissionais especializados (produção e outros)

Os profissionais deste grupo, de formação prática resultante de treino de curta duração, realizam trabalhos pouco complexos e de tolerâncias longas, em regra, que envolvem geralmente operações em número limitado e frequentemente rotineiras.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhes são indicados.

1.º escalão

Acabador. — Com tolerâncias largas, procede ao acabamento de peças.

Acabador (cerâmico). — Executa serviços de acabamento de isoladores com peso inferior a 8 kg e segundo medidas pouco rigorosas.

Amassador (cerâmico). — Prepara o barro, seja qual for o processo adoptado, para as operações subsequentes.

Assentador de isolamentos. — Utilizando ferramentas manuais adequadas, aplica produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas, depois de preparadas estas.

Atarraxador. — Abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando máquinas apropriadas.

Auxiliar de operador de composição de vidro. — Transporta as matérias-primas e coadjuva o operador de composição.

Boleiro de isoladores de suspensão. — À mão ou à máquina, faz a bola de pasta para fabrico dos respectivos isoladores.

Carpinteiro de bobinas. — Fabrica e monta as bobinas de madeira empregadas no acondicionamento de cabos.

Carpinteiro de embalagens. — Fabrica diversos tipos de embalagens de madeira ou de material afim.

Carpinteiro de isolamentos. — Fabrica peças de madeira utilizadas no fabrico de certos equipamentos eléctricos.

Chegador. — Nos termos do Regulamento da Profissão de Fogueiro, e sob a exclusiva orientação do fogueiro, assegura o abastecimento de água e de combustível, sólido ou líquido, aos geradores de vapor, de carregamento normal ou automático. Tem a seu cargo a limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. É também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — Tem a seu cargo a condução de empilhadores, guinchos, pontes e pórticos rolantes, gruas e outras máquinas de transporte e arrumação de materiais nos estabelecimentos industriais.

Controlador áudio-visual. — Verifica, auditiva e visualmente, discos, *cassettes*, *cartridges* e ou outro material fonográfico, a fim de detectar eventuais deficiências; coloca o material fonográfico em aparelhagem adequada, mune-se de material apropriado e acciona aparelhagem, a fim de movimentar o material fonográfico com o objectivo de se certificar do seu estado de qualidade; vai verificando auditiva e visualmente, por vezes em simultaneidade, as boas condições do material; limpa discos ou outros com ingredientes apropriados; introduz o material em embalagens apropriadas, com os cuidados requeridos; efectua pequenos aperfeiçoamentos finais, tais como retoques com tintas especiais, raspagens e rebarbagens.

Cortador ou serrador de metais. — Manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas e ou outros materiais, tendo medidas e formatos preestabelecidos.

Decapador por jacto. — Com auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa e dá polimento às superfícies de determinadas peças ou artigos.

Desmoldador. — Desmolda os isoladores, retirando-os dos moldes.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — Entrega as ferramentas ou produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e controlo.

Enfornador-vidreiro. — Faz a enforna da composição de vidro, tanto automática como manualmente, neste último caso sempre que ocorram avarias na parte automática.

Escolhedor inspector de fabrico. — Fora das linhas de fabrico ou montagem, tem a seu cargo a escolha e classificação de produtos adquiridos, fabricados ou em vias de fabricação. Verifica se os mesmos correspondem em características, medidas ou acabamentos às especificações

das normas de produção. Através de testes e ou consultas, detecta e assinala defeitos e inexactidões, efectuando medidas com aparelhos simples ou calibres.

Estanhador. — Com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho ou outros materiais sobre as peças ou materiais para os proteger. Conforme o tipo de metal a aplicar, poderá chamar-se estanhador, dourador, niquelador, prateador, etc.

Ferramenteiro. — Tem por função manter disponível em número e tipo, distribuir, recolher, inspeccionar, preservar e guardar ferramentas e outros materiais, com controlo da movimentação dos mesmos, por meio de tarefas simples de escrita.

Filtrador cerâmico de pasta. — Trabalha com filtros-prensas.

Gazeteiro (cerâmico). — Fabrica caixaria de enforna (gazetas), manual ou mecanicamente, para a cozedura de isoladores.

Impregnador. — Manobra sistemas mecânicos, hidráulicos ou de vácuo e impregnação de substâncias isolantes ou protectoras.

Jardineiro. — É o responsável pelo tratamento e conservação das zonas verdes nos estabelecimentos comerciais e industriais.

Lapidador cerâmico. — Lapida isoladores e outras peças, depois da cozedura.

Lavador de automóveis. — Procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, executa os serviços de preparação das máquinas de lavagem e faz a limpeza interior das viaturas.

Lubrificador. — Lubrifica máquinas e outros equipamentos mecânicos, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de automóveis. — Procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos. Vê os níveis da caixa de velocidades, baterias e depósito de óleo dos travões, podendo desempenhar as funções de lavador.

Maçariqueiro metalúrgico. — Corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corte e ou peças de metais ferrosos.

Marcador. — Manual ou mecanicamente, marca com cunhos, números, símbolos ou outras referências, para identificação, peças ou materiais, ou, com o auxílio de escantilhão, traça as peças e marca-as com punções, a fim de serem trabalhadas.

Metalizador à pistola. — Pulveriza e projecta metal fundido com equipamento apropriado, para cobrir objectos com uma camada protectora ou decorativa ou para reconstruir superfícies desgastadas ou danificadas.

Moldador de resinas isolantes. — Executa moldações com resinas isolantes.

Montador de baterias. — Executa a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias e acumuladores; monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura; prepara o electrolito; efectua a ligação de baterias às barras de distribuição; controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida; retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas partes destas operações e ser denominado em conformidade.

Montador de estruturas metálicas. — Executa vários trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos prefabricados.

Montador de máquinas e peças em série. — Em linhas de montagem, monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

Montador de taras. — Monta taras de madeira para embalagem de material eléctrico.

Oleiro-formista de lambugem (cerâmico). — Executa apenas algumas peças de olaria, nomeadamente as de pequenas dimensões, e procede a colagens e respectivo acabamento, utilizando formas de lambugem.

Oleiro rodista (cerâmico). — Executa alguns serviços de oleiro, mais simples, em isoladores cujo peso seja inferior a 8 kg.

Operador de enforna e desenforna (cerâmico). — Coloca as peças em caixas ou placas, transportando-as para fornos ou vagonetas, e desmonta os fios das caixas e placas dentro e fora dos fornos, retirando daqueles os produtos cozidos.

Operador especializado de máquinas (cerâmico). — Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande ou pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, poderá chamar-se operador de máquina de amassar, olaria, triturar, prensar, etc.

Pintor especializado. — Aplica camadas de produtos protectores, de decoração ou outros, tais como tintas, vernizes e massas especiais, sem ter de previamente preparar as superfícies a pintar.

Polidor. — Manualmente ou manobrando uma máquina fixa ou portátil, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais. Utiliza discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Preparador de cargas (cerâmico). — Utilizando matérias-primas e corantes adequados, prepara a carga através da sua pesagem e fá-la transportar para os respectivos alcinges.

Preparador cerâmico de vidro. — Predominantemente, após a composição do vidro, serve-se de instrumentos apro-

priados para verificar a sua densidade, peso e viscosidade, rectificando-o, se necessário, e adicionando-lhe ou subtraindo-lhe água. Tem ainda à sua responsabilidade a distribuição de vidro pelos postos de trabalho.

Preparador de laboratório. — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um operador de laboratório, preparando bancadas, manuseando reagentes e fazendo titulações e outras tarefas acessórias, podendo zelar pela manutenção e conservação do equipamento.

Preparador cerâmico de pasta. — Predominantemente, utilizando máquinas apropriadas, matérias-primas e ingredientes devidamente graduados, prepara a pasta para a sua utilização.

Rebarbador (cerâmico). — Tira as rebarbas das peças prensadas.

Rebarbador-limpador. — Elimina e regulariza superfícies de peças ou objectos metálicos, vazados, soldados, forjados, estampados ou prensados, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Serígrafo. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) *Transportador de serigrafia* — prepara os quadros (forma, desengordura, sensibiliza) para posteriormente receber os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados;
- b) *Montador de serigrafia* — dispõe, segundo uma ordem determinada, as películas (negativos) fotografadas, com vista à sua reprodução sobre sedas sensibilizadas;
- c) *Retocador de serigrafia* — retoca a seda depois do transporte, eliminando pontos, reforçando traços imprecisos e corrigindo todas as deficiências;
- d) *Impressor de serigrafia* — monta os quadros na máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; retira o exemplar impresso e coloca-o no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

Torneiro (cerâmico). — Executa serviços de torneamento de isoladores com peso inferior a 8 kg e segundo operações simples.

Vidrador (cerâmico). — Executa serviços de vidração de isoladores com peso inferior a 8 kg, pequena aparelhagem e outros.

Operador especializado manual. — Utilizando ferramentas manuais adequadas, fora das linhas de fabrico, executa um determinado trabalho especializado. Conforme o género deste trabalho, será designado em conformidade.

Operador especializado de máquinas. — Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande e pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, será designado em conformidade.

6 — Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da actividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Ajudante de fabrico (cerâmico). — Executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico ou em relação a operações a efectuar.

Servente. — Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

Ajudante de motorista. — Profissional, maior de 18 anos, que auxilia o motorista na manutenção dos veículos, vigia e indica as manobras, e carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de carga. Quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

7 — Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1 — Refeitórios e cantinas

Cafeteiro. — Prepara café, chá, leite e outras bebidas, quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha. Deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas e dispõe os acompanhamentos, como manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode emprar as saladas e as frutas; pode colaborar nos serviços de balcão.

Controlador-caixa. — Controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas. Presta contas dos valores recebidos. Prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc. Ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas e 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, empra-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda e arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salga-deiras, 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 as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e do aquecimento de água.

Ecónomo. — 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 requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza. É responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade. Fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisição interna devidamente autorizada. Mantém sempre em ordem os ficheiros de preço e custo e escritura as fichas e mapas de entrada, saída e devoluções, quando este serviço for da competência do economato. Embora as requisições para os fornecimentos que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e inventários de existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas. Responsabiliza-se pelas existências a seu cargo e ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de balcão. — Alimenta o balcão (*self-service*) de pratos confeccionados, carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc. Coloca copos, talheres e guardanapos. Requisita ao ecónomo ou dispenseiro os víveres e bebidas de que necessita. Prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Empregado de refeitório ou cantina. — Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talhares e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças e outros utensílios de mesa e cozinha usados nos serviços de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

Auxiliar de enfermagem. — Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro. — Assegura os trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico de serviço social. — Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as acções decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

Técnico auxiliar de serviço social. — Com o curso de auxiliar de serviço legalmente reconhecido, coadjuva os técnicos de serviço social no desempenho das funções daqueles.

8 — Grupo dos profissionais de engenharia

A) 1 — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de Engenharia com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude de funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3 — Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a actividade profissional referida nos termos dos números anteriores e não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B) 1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

2 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional, descritos na alínea C).

3 — Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

4 — Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

5 — Sempre que os profissionais de engenharia desempenhem regularmente as funções de mais de um nível, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 3 da cláusula 3.ª

C) Nível I (1A e 1B):

- a) É o profissional recém-formado e ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, comutação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de grau superior.

Nível III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Desenvolve 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 ou 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 juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos, sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Faz 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 para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Nível V

- a) Tem 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 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 ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;

- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam 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.

Nível VI

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Faz a investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para 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 coordenação com funções de produção e assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política global e a coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na recolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9 — Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e controlo técnico e disciplinar de um grupo de profissionais ou de um sector de actividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção:

- 1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento 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 equipamentos e materiais e a admissão de pessoal

necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;

- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido;
- 3) Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação de chefe de sector, competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado geral. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado. — Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros profissionais e toda a actividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

- Encarregado de manutenção;
- Encarregado de produção;
- Encarregado de armazém ou outros.

Chefe de equipa. — Dirige, controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

Supervisor-chefe. — Controla e orienta, técnica e disciplinarmente, supervisores e outros profissionais numa linha ou parte de uma linha de montagem ou de fabrico.

Supervisor. — Controla, assiste e orienta tecnicamente um grupo de profissionais das linhas de montagem ou fabrico de material eléctrico ou electrónico na dependência do supervisor-chefe ou de escalão superior.

Caixeiro-encarregado. — No estabelecimento comercial, dirige o pessoal e coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro-chefe de secção. — Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal e coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas. — Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de refeitório ou de cantina. — Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carne, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas e fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela

pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas, de acordo com o gerente, com certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número das pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a confecção. Dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos elementos entregues à secção. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Chefe de vigilância. — Executa as funções de guarda ou vigilante e ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado de limpeza. — Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

E) — Equivalência de designações profissionais

As designações a seguir discriminadas, existentes no contrato colectivo de trabalho de 1974, passam a ter a correspondência que igualmente se indica:

CCT de 1974	CCT actual
Ajudante de fiel de armazém	Operador de armazém/conferente ou fiel de armazém, conforme as funções.
Ajudante de guarda-livros	Primeiro-escriturário.
Agente de métodos	Técnico de métodos e tempos.
Auxiliar de cozinha	Servente de cozinha ou empregado de refeitório, conforme os casos.
Chapeiro	Funileiro-latoeiro.
Caixeiro a retalho	Caixeiro.
Caixeiro-viajante ou de praça	Caixeiro-viajante ou caixeiro de praça (ou praticista).
Condutor de empilhador	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Condutor de pontes rolantes	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Correspondente em língua portuguesa	Escriturário.
Cortador	Cortador ou serrador de metais.

CCT de 1974	CCT actual
Primeiro-cozinheiro	Chefe de cozinha.
Segundo-cozinheiro	Cozinheiro.
Encarregado de refeitório	Encarregado de refeitório ou cantina.
Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.	Correspondente em línguas estrangeiras.
Fundidor-moldador mecânico	Fundidor-moldador.
Funileiro	Funileiro-latoeiro.
Lubrificador de máquinas	Lubrificador.
Metalizador por electrodeposição ...	Metalizador.
Operador de máquinas de contabilidade ou escritório.	Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador-verificador mecanográfico	Perfurador/verificador/operador de posto de dados.
Programador mecanográfico	Programador informático ou programador mecanográfico, conforme exerça a sua actividade em informática ou em sistemas mecanográficos.
Serralheiro de cunhos e cortantes	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro-ferramenteiro	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico reparador ...	Serralheiro mecânico.
Técnico de electrónica	Técnico de electrónica (montador-reparador).
Traçador por desenho	Traçador-marcador.
Vendedor especializado	Vendedor.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1 — Profissionais administrativos

1.1 — Os paquetes sem habilitações, logo que atinjam 17 anos de idade, passarão a contínuos menores de 21 anos:

- a) Aos 21 anos de idade passarão a contínuos maiores de 21 anos;
- b) Os paquetes com as habilitações requeridas, logo que atinjam 17 anos de idade, passarão a estagiários, para ingresso na carreira de escriturário, dactilógrafo ou apontador.

1.2 — Os contínuos menores de 21 anos de idade passarão a estagiários durante os três meses seguintes à data de notificação na empresa, feita por escrito e acompanhada ou não de elemento comprovativo das habilitações mínimas exigidas. O elemento comprovativo das habilitações terá de ser apresentado antes da passagem a estagiário.

1.3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e com mais de 21 anos de idade que se iniciem na carreira de escriturário, dactilógrafo, apontador e esteno-dactilógrafo em língua portuguesa serão promovidos após 12 meses como estagiários, desde que possuam as habilitações requeridas.

1.4 — a) Os dactilógrafos são equiparados a estagiários de escriturários, sendo promovidos e integrados no mesmo quadro em igualdade de circunstâncias, sem prejuízo de continuarem adstrictos aos seus serviços.

b) A partir da entrada em vigor deste CCT, os admitidos como estagiários de apontadores serão promovidos a apontadores nas mesmas condições dos estagiários de escriturários.

c) Os apontadores já ao serviço, que ainda não tenham completado o tempo de exercício de funções igual ao período de duração do estágio previsto para os admitidos à partir da entrada do CCT em vigor, permanecerão numa 3.ª classe durante o tempo necessário para perfazerem o tempo de duração do estágio.

d) O apontador tem a seguinte carreira profissional:

- Estagiário — dois anos;
- Apontador de 3.ª [classe transitória, nos termos e para os efeitos da alínea c) do n.º 14];
- Apontador de 2.ª;
- Apontador de 1.ª

1.5 — O estágio para operador de máquinas de contabilidade e recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras serão equiparados, para todos os efeitos, a correspondentes em línguas estrangeiras.

1.7 — Carreira de escriturário:

- Estagiário;
- Escriturário de 3.ª;
- Escriturário de 2.ª;
- Escriturário de 1.ª

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a escriturário de 3.ª, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos 18 anos de idade.

1.8 — Profissionais de informática e mecanografia:

- a) Acesso: reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos;
- b) Carreira:
 - Estagiário — seis meses;
 - Assistente — dois anos;
 - Profissional;
- c) Profissionais com carreira: analista, programador (informática/mecanografia); o operador (informática/mecanografia) e o operador de posto de dados/perfurador/verificador passam directamente de estagiário a profissional;
- d) Profissionais sem carreira: monitor e preparador informático de dados;

- e) Nas carreiras dos profissionais de informática e mecanografia, com excepção do programador informático de dados e do perfurador/verificador/operador de posto de dados, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade e respectiva profissão e distribuir tarefas;
- f) Os profissionais de informática e mecanografia presentemente ao serviço das empresas não serão prejudicados nas suas carreiras profissionais por falta do respectivo curso de formação e das habilitações exigidas;
- g) Para efeitos de integração dos actuais profissionais, contar-se-á a sua antiguidade na profissão ao serviço da empresa.

1.9 — O ajudante de guarda-livros será reclassificado como primeiro-escriturário, sem prejuízo do tempo de carreira e demais regalias adquiridas na anterior categoria.

1.10 — O correspondente em língua portuguesa será reclassificado como escriturário, de acordo com o tempo de serviço naquela categoria e sem prejuízo da respectiva antiguidade.

2 — Profissionais técnico-fabris

2.1 — Carreira profissional:

Praticante do 1.º ano;
Praticante do 2.º ano;
Profissional (1.º e 2.º anos, 3.º e 4.º anos, 5.º e 6.º anos e mais de seis anos).

2.2 — Profissionais com carreira profissional:

Desenhador;
Modelador;
Orçamentista;
Operador de laboratório;
Planificador;
Preparador de trabalho;
Radiologista industrial;
Técnico de métodos de tempos;
Técnico de montagens;
Técnico de projectos e ensaios de electrónica;
Técnico de telecomunicações;
Verificador de qualidade.

2.3 — Profissionais sem carreira profissional:

Anotador de produção;
Mestre forneiro;
Projectista;
Reprodutor de documentos/arquivista técnico.

2.4 — Acesso à categoria de principal. — A categoria de técnico de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5 — Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris. — Os profissionais qualificados ou especializa-

dos com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional dos 3.º e 1.º anos, respectivamente.

3 — Profissionais técnico-comerciais

3.1 — Carreira dos profissionais de armazém. — Estes profissionais, com excepção do fiel de armazém, são equiparados, para todos os efeitos, a profissionais especializados do 1.º escalão.

3.2 — Carreira dos profissionais caixeiros:

- a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 17 anos de idade;
- b) Os trabalhadores com 17 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;
- c) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos na categoria.

4 — Profissionais qualificados

4.1 — Não há carreira profissional para o maquinista (vidro) e o motorista.

4.2 — a) Nas restantes profissões, os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, têm a seguinte carreira profissional:

Aprendiz:

Três anos, se tiverem 14 anos aquando da admissão;
Dois anos, se tiverem 15 ou 16 anos aquando da admissão;
Um ano, se tiverem 17 anos aquando da data de admissão;

Praticante — dois anos;
Pré-oficial — dois anos;
Oficial.

b) Os profissionais admitidos com 18 anos ou mais iniciam a sua carreira profissional como praticantes do 1.º ano.

c) O tempo de aprendizagem e de prática, no seu conjunto, será reduzido de um ano e seis meses se, entretanto, o menor for aprovado em exame de formação profissional, a realizar por um júri constituído por três representantes, um oficial, um da associação patronal e um sindicato, segundo programas oficialmente aprovados, ou se concluir um curso adequado no ensino técnico-profissional, desde que, neste último caso, o regime do número seguinte lhe não seja mais favorável.

4.3 — Nas profissões referidas no número anterior, os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados têm a seguinte carreira profissional:

Praticante — um ano;
Pré-oficial — dois anos.

5 — Profissionais especializados

1.º escalão

1 — Período de prática:

- a) Praticante — três anos, quando na data da admissão tiver 14 anos de idade;
- b) Praticante — dois anos, quando na data de admissão tiver 15 ou 16 anos de idade;
- c) Praticante — um ano, quando na data da admissão tiver 17 ou mais anos de idade.

ANEXO III

Medicina do trabalho, higiene e segurança

I — Serviços médicos do trabalho

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão, nos termos da lei (Decreto-Lei n.º 47 511, de 25 de Janeiro de 1967, e Decreto n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, presentemente em vigor), dispor de serviços médicos privativos com pessoal habilitado.

2 — Estes serviços médicos têm por fim a defesa da saúde do trabalhador e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — A duração do trabalho prestado pelos médicos não pode ser inferior a uma hora por mês por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

4 — As instalações dos serviços médicos deverão estar adequadamente montadas, com respeito pelo disposto na lei.

5 — Caixas de emergência serão colocadas nos locais de trabalho, se o médico assim o julgar conveniente.

6 — Para verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde, serão realizados exames médicos periódicos: anualmente para os menores de 18 anos e maiores de 45 anos; de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

O médico do trabalho, sempre que o risco ou a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar ou alargar a periodicidade referida.

7 — Os exames serão feitos dentro das horas normais de trabalho e sem desconto de salário.

8 — Aos serviços médicos do trabalho, por si só ou em colaboração com outros serviços especializados da empresa, incumbe estudar e vigiar em especial:

- a) As condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) A protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana.

9 — Para efeito do disposto no número anterior, cumpre ao médico visitar com frequência as instalações da empresa, acompanhado do engenheiro ou técnico responsável.

10 — O médico do trabalho é obrigado a participar ao delegado de saúde e ao Ministério do Trabalho os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória.

II — Higiene e segurança

1 — As empresas cumprirão o Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e demais regulamentação complementar.

2 — Designadamente, deverão assegurar:

- a) As instalações sanitárias serão separadas por sexo;
- b) Os armários individuais terão aberturas para arejamento e serão munidos de fechadura ou cadeado;
- c) Os armários individuais serão duplos, em relação aos trabalhadores que estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes;
- d) Deverá existir equipamento de protecção individual para ser usado em caso de insuficiência ou falta de meios técnicos de protecção, sempre que a actividade profissional seja causa de riscos específicos;
- e) Os locais de trabalho, de passagem, de descanso ou refeição e as instalações sanitárias deverão ser mantidos em boas condições de higiene, sendo a limpeza e conservação efectuada, em princípio, fora das horas de funcionamento;
- f) Os resíduos, detritos e desperdícios deverão ser evacuados ou removidos com a frequência necessária, para não constituírem perigo para a saúde;
- g) O arejamento e a iluminação naturais deverão ser apoiados por sistemas de ventilação forçada e de iluminação eléctrica, sempre que se mostrem insuficientes;
- h) As condições de temperatura e humidade deverão ser mantidas em níveis adequados a evitar prejuízos da saúde;
- i) Em relação às tarefas previstas na cláusula 26.ª, n.º 4, deste contrato, deverá ser assegurado o adequado acompanhamento pelos serviços médicos do trabalho;
- j) Não determinar a execução de trabalho de montagem das estruturas e máquinas de elevadores isolados.

3 — O médico do trabalho deverá com regularidade visitar as diversas dependências da empresa e assegurar que as normas do Regulamento indicado no n.º 1 sejam cumpridas, quer pela entidade patronal quer pelos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores cumprirão as prescrições sobre a segurança e higiene estabelecidas na lei e as concretamente

determinadas pela entidade patronal ou seus representantes em execução daquelas e as orientações dadas pelo médico do trabalho, para o que deverá ter sido satisfeito o determinado na alínea f) da cláusula 79.^a («Comissão de segurança — Atribuições»). Designadamente:

- a) Deverão chamar a atenção dos responsáveis quando verificarem deficiências de segurança e higiene;
- b) Tomarão as precauções necessárias, de forma a assegurar a sua protecção e a alheia, abstendo-se de quaisquer actos que originem situações de perigo, designadamente alterar, deslocar ou desactivar dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção individual ou colectiva.

5 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam a retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança das máquinas, aparelhagem ou instalações só devem efectuar-se quando estas máquinas, aparelhos ou instalações estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

ANEXO V

PRT para o sector da indústria de material eléctrico e electrónico

(Texto da responsabilidade dos Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho.)

1 — Por despacho de 13 de Abril de 1977, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, foi constituída, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector da indústria de material eléctrico e electrónico, versando a matéria em relação à qual as partes outorgantes do CCT relativo ao mesmo sector, nesta data publicada, não chegaram a acordo durante o processo de negociação respectivo.

2 — O presente instrumento de regulamentação colectiva consubstancia, assim, matéria que mereceu análise e ponderação pela comissão técnica constituída e que tem de ser encarada e entendida como complemento necessário do clausulado acordado entre as partes, consubstanciador do CCT referido.

Nestes termos:

Manda o Governo, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 28 de Dezembro, o seguinte:

Base I

Âmbito

A presente portaria é aplicável no território continental a todas as entidades patronais do sector de actividade representado pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, independentemente da sua filiação, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais referidas nos anexos I e II.

Base II

Vigência

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais previstas no anexo I efeitos desde 1 de Novembro de 1976.

2 — A presente portaria vigorará por um período mínimo de 18 meses, salvo se outro prazo de menor duração for estabelecido imperativamente, podendo o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, após o decurso de um ano sobre a data da publicação.

Base III

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores em regime de horário normal de trabalho têm direito a descansar dois dias por semana, os quais, em princípio, serão o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um dia de descanso por semana, o qual, em princípio, será o domingo.

3 — Os dias de descanso dos trabalhadores que estejam adstritos a serviços de manutenção, guarda ou vigilância, telex, mecanográficos, de laboratório ou outros que pela sua natureza não devam ser interrompidos deverão, no máximo de dois em dois meses, coincidir com o sábado e o domingo.

4 — Salvo casos devidamente justificados, a entidade patronal assegurará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar coincidência do período de descanso semanal.

Base IV

Trabalhadores da indústria hoteleira

1 — Os trabalhadores classificados como profissionais da indústria hoteleira poderão beneficiar das refeições servidas ou confeccionadas a cargo da entidade patronal.

2 — Salvo regimes mais favoráveis que estejam em prática nas empresas, o valor da alimentação será deduzido na remuneração pecuniária auferida pelo montante que à referida alimentação seja atribuído para efeitos de desconto para a Previdência.

Base V

Pessoal especializado — 2.º escalão

1 — Do grupo de pessoal especializado — 2.º escalão fazem parte os profissionais da XIII especialidade dos sindicatos dos electricistas cuja actividade seja caracterizada por operações simples de ciclos muito curtos, geralmente em cadeia, compreendendo, a título exemplificativo:

- a) Fabricação de lâmpadas, armaduras fluorescentes e balastos, fabricação de válvulas, semicondutores, cabeças de leitura e gravação, matrizes e outros elementos para aparelhagem eléctrica e electrónica;
- b) Montagem de aparelhagem sonora, aparelhagem telefónica e relays;
- c) Montagem de unisselectores, selectores, campainhas, besouros, quadros, disjuntores, tomadas, in-

erruptores, comutadores, aparelhagem de medi-
da e contadores;

- d) Montagem de centrais telefónicas, telefones e comutadores manuais;
- e) Montagem de aparelhagem emissora e receptora de rádio e televisão.

2 — Os profissionais do escalão referido no número anterior terão a designação de operador especializado, à qual se poderá acrescentar denominação específica, de acordo com o seu trabalho.

Base VI

Carreira dos administrativos

1 — Os escriturários e os operadores de máquinas de contabilidade de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

2 — O apontador de 2.^a e o rececionista de 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3 — Para efeitos do acesso previsto nos números anteriores, contar-se-á a antiguidade que os profissionais tenham na classe à data da entrada em vigor da presente portaria.

Base VII

Carreira dos técnicos comerciais

1 — Os praticantes são classificados em praticantes dos 1.^o, 2.^o e 3.^o anos.

2 — Os caixeiros de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3 — Para efeitos do acesso previsto no número anterior, contar-se-á a antiguidade que os profissionais tenham na classe à data da entrada em vigor da presente portaria.

Base VIII

Carreira dos profissionais especializados do 1.^o escalão

1 — Os oficiais de 2.^a, após quatro anos de permanência nessa classe, serão promovidos a oficiais de 1.^a

2 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

3 — O exame referido no número anterior poderá ser requerido directamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo Ministério do Trabalho, que presidirá, um representante da entidade patronal e um representante do sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se.

4 — Na impossibilidade de indicação de representante pelo Ministério do Trabalho, o presidente da comissão será indicado pelos dois outros elementos componentes.

Base IX

Carreira de especializados do 2.^o escalão

O praticante passará a profissional após seis meses de prática, divididos em dois períodos de três meses.

Base X

Remunerações mínimas

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as que constam da tabela contida no anexo II.

2 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às tabelas previstas na presente portaria, por motivo de dificuldades económicas e financeiras, devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, e em especial no caso de intervenção ou assistência do Estado nas empresas, desde que se verifique o acordo prévio da comissão de trabalhadores e independentemente do previsto na legislação em vigor sobre tal matéria.

Base XI

Revogação de contratos anteriores e direitos adquiridos

1 — O novo regime e valores do prémio de antiguidade prevalecem sobre os anteriores que eventualmente fossem superiores e que deixarão de se aplicar a partir da data de início da produção de efeitos da nova tabela salarial.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador redução da remuneração global mensal anteriormente auferida.

3 — Da aplicação do novo regime salarial resultará sempre um aumento de pelo menos 500\$ em relação à remuneração base mínima anterior, acrescida do prémio de antiguidade.

Base XII

Pagamento de valores resultantes da retroactividade da tabela salarial

Os encargos resultantes da aplicação retroactiva da tabela salarial serão pagos até ao termo do ano civil de 1977, salvo se outro prazo for acordado entre as partes.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 14 de Julho de 1977. — A Secretária de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Nota. — Os profissionais anteriormente integrados na categoria de profissional especializado — 2.^o escalão são reenquadrados conforme a carreira de operador fabril (v. acordo introdutório do CCT de 1 de Maio de 1996).

Entrado em 24 de Junho de 1996.

Depositado em 24 de Julho de 1996, a fl. 20 do livro n.º 8, com o n.º 308/94, nos termos do artigo 24.^o do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CES/Sul —
Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros**

Cláusula preliminar

1 — As partes outorgantes, abaixo assinadas, acordam em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, as alterações que se seguem.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1995.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área, âmbito, vigência e denúncia

Este contrato de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas do comércio representadas pelas associações patronais e todas as empresas outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima 60 dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

2 — A outra parte deverá responder, por escrito, no prazo de 30 dias a contar da data da recepção da denúncia.

3 — A ausência de resposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

4 — Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele cuja revisão se pretende efectuar.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 4.ª

Comunicação à empresa

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

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5.ª

Comissões sindicais, intersindicais de empresas e delegados sindicais

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

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

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa ou na área geográfica e são eleitos pelos trabalhadores.

4 — As comissões sindicais, intersindicais (CSIE) e os delegados sindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções sindicais;
- b) Obter directamente esclarecimentos sobre toda e qualquer matéria de interesse para os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, sempre que requerido pelo arguido ou pela entidade patronal;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Fiscalizar os descontos para a previdência e se são efectuados os respectivos envios, quando houver indícios de irregularidades.

Cláusula 6.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais, ou em instituições de previdência, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, sem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mensal para o exercício das suas funções de seis dias.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito mensal de dez horas, ou

doze horas tratando-se de delegados que façam parte de uma intersindical.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Todos os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência, bem como os referidos nos n.ºs 2 e 3, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração, sem prejuízo no regime previsto no n.º 4.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, pelo telefone ou qualquer outro meio e confirmado por escrito, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

Cláusula 7.ª

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja requerido pelos delegados sindicais da empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 150 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Os delegados sindicais têm direito de fixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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;
- d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes dos sindicatos, por si ou por associados credenciados, poderem verificar dentro da empresa a execução do cumprimento do presente CCTV, sempre que acompanhados por um agente da IT;
- e) Permitir que os corpos gerentes do sindicato, por si ou por associados credenciados para os representar possam, no exercício das suas funções sindicais, contactar com os trabalhadores e ou entidade patronal ou seu directo representante durante a hora de trabalho e dentro das instalações da empresa, em condições a acordar, de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 8.ª

Reuniões da CSE ou CIE ou DS com a direcção da empresa

1 — As comissões sindicais, intersindical e os delegados sindicais serão recebidos pela administração, gerência ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com aviso prévio; em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3 — As resoluções tomadas nas reuniões entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão transmitidas aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados em local reservado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 9.ª

Formalidades

Todos os problemas tratados entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local reservado dentro da empresa e determinado por acordo entre a entidade patronal e a CSE, CIE ou delegados sindicais.

Cláusula 10.ª

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE, CIE, pelos delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

2 — Nas empresas a laborar por turnos, o período mencionado no número anterior será de quinze horas por turno.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa, se as instalações o permitirem.

4 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados em reuniões de CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuam, devendo afixar as respectivas convocatórias.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 11.ª

Classificação profissional

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados dentro das categorias profissionais constantes do anexo I.

Condições de admissão e promoções obrigatórias

As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as seguintes:

Grupo A — Trabalhadores caixeiros

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 14 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória, consoante a idade.

b) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante.

d) O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

e) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

f) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

g) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

h) Para efeitos das alíneas f) e g) deste grupo, a contagem de tempo de serviço terá início a partir de 1 de Setembro de 1973, ou à data da admissão em caso de se ter verificado posteriormente àquela data.

i) Os caixas de balcão que, após 1 de Outubro de 1987, completarem três anos na categoria passam à categoria de caixa de balcão com mais de três anos.

Grupo B — Trabalhadores de escritório

a) Para os trabalhadores de escritório são habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

b) Os estagiários, logo que completarem três anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

c) Os terceiros-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na referida classe.

d) Os segundos-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na referida classe.

e) Os dactilógrafos, logo que completarem dois anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

f) Na promoção às categorias superiores a primeiro-escriturário ter-se-á em atenção a competência e antiguidade dos trabalhadores.

g) Para os efeitos das alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço já prestado na respectiva categoria ou classe ao serviço da mesma entidade patronal, devendo a promoção para a categoria ou classe imediatamente superior ser coincidente com a entrada em vigor do presente CCT.

h) Nas empresas com mais de oito trabalhadores de escritório serão classificados pelo menos como primeiros-escriturários os profissionais que sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e confecção de mapas contabilísticos.

i) O número total de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total de escriturários, salvo nas empresas onde exista apenas um escriturário, caso em que poderá haver um trabalhador classificado como estagiário. Para este efeito, só podem ser considerados os trabalhadores da referida categoria.

j) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores, em que será permitida a existência de um dactilógrafo.

l) O número de chefes de secção não será nunca inferior a 15 % da totalidade dos escriturários e equiparados, estagiários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado existente.

Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, seis elementos ao seu serviço abrangidos por este grupo; havendo mais de dois chefes de secção, haverá obrigatoriamente, pelo menos, um trabalhador com a categoria superior a esta.

m) O paquete após três anos de permanência na categoria, ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a contínuo.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos.

c) Serão promovidos após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos.

d) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

e) Os pré-oficiais, após dois períodos de 12 meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

f) Os trabalhadores electricistas, diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros de electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período.

g) Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

Grupo D — Rodoviários

As habilitações literárias exigidas por lei e carta de condução profissional, relativamente aos motoristas.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

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

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

c) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

d) Os praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões.

e) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular reconhecidos como tal.

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

g) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

h) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe e dois anos na 3.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

i) Os trabalhadores habilitados com o curso industrial completo na respectiva especialidade serão automaticamente promovidos à 2.ª classe, se se encontrarem na 3.ª classe; estando classificados na 2.ª classe, bastar-lhes-ão dois anos para promoção obrigatória à 1.ª classe.

j) Para efeitos do disposto nas alíneas h) e i) deste grupo, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

l) O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

m) Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

n) Os resultados da inspecção referida no número anterior, serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

o) As empresas, quando solicitadas, darão obrigatoriamente conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao sindicato, o qual os poderá mandar repetir a expensas da empresa, sempre que haja motivo fundamentado.

p) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem, podendo haver sempre um.

q) As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.

r) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

s) O acesso à categoria de escolhedor-classificador de sucatas faz-se somente com dois anos como praticantes.

Grupo F — Trabalhadores de costura

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos com idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

b) O oficial é promovido à categoria de oficial especializado logo que complete três anos na referida classe.

c) O estagiário é promovido à categoria de costureira ou bordadora logo que complete dois anos na referida classe.

Grupo G — Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) 14 anos, para paquete;
- 2) 18 anos, para trabalhadores de limpeza e contínuos;
- 3) 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

b) O paquete, após três anos de permanência na categoria, ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá automaticamente à categoria de contínuo.

Grupo H — Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 14 anos sendo do sexo masculino e 15 anos sendo do sexo feminino e as habilitações mínimas legais.

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 18 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo.

c) Os aprendizes admitidos com menos de 17 anos serão promovidos à categoria imediata após três anos de aprendizagem.

d) Aos trabalhadores admitidos com mais de 17 anos será reduzido o tempo de aprendizagem para dois anos.

e) Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem.

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

g) O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo, nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula.

h) Em qualquer categoria o número, de aprendizes ou praticantes não pode ser superior ao dos oficiais.

i) Em cada empresa, o número de aprendizes e praticantes não pode ser superior ao dos oficiais.

j) As categorias de 3.ª classe mantêm-se até 12 meses depois da entrada em vigor do presente contrato, desde que os trabalhadores não tenham completado ou venham a completar, entretanto, três anos de permanência na categoria; em qualquer dos casos anteriores serão automaticamente promovidos à 2.ª classe.

l) Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

m) Para efeitos do disposto nas alíneas j) e l), conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe,

independentemente da empresa onde tenha sido exercido a profissão, nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula.

n) É obrigatória a existência de um encarregado geral nas empresas em que existam, pelo menos, dois encarregados de secção.

Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

1 — Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios.

§ único. As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2 —

3 — Admissão — 14 anos.

4 — Como aprendiz de empregado de mesa, *snack*, balcão ou cozinheiro só podem ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos.

5 — Os trabalhadores que ingressem nas profissões com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a estagiário de empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro, respectivamente.

6 — a) O aprendiz, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a estagiário da respectiva categoria.

b) O aprendiz poderá, para efeitos de ascender antecipadamente a estagiário, submeter-se a exame e obter classificação positiva nos termos regulamentares da profissão.

7 — a) Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário ascenderá a empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.ª

b) Poderá ascender antecipadamente desde que se submeta a exame e obtenha classificação positiva, nos termos regulamentares.

8 — Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.ª ascenderão a 2.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

9 — Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 2.ª ascenderão a 1.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

10 — Para efeitos desta cláusula, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

Nota. — Os estabelecimentos hoteleiros e similares abrangidos por este CCTV são unicamente os que sejam complementares ou integrem estabelecimentos de comércio de retalho, nos termos do âmbito definido no clausulado base em vigor.

Grupo J — Cobradores

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

b) Admissão — 18 anos de idade.

c) O cobrador de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, será automaticamente promovido a cobrador de 1.ª

Grupo L — Técnicos de desenho

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (mecanotecnia, electrotecnia radiotecnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil, das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou a frequência dos cursos complementares indicados na alínea b).

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1 anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada um, e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

- a) Para os trabalhadores referidos na alínea d) do n.º 2 e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos, ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano);
- b) Para os trabalhadores com as profissões constantes deste contrato e não indicadas nas alíneas e números anteriores, serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias;
- c) Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

2 — a) A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina desempenhar dentro do quadro da empresa.

b) O trabalhador poderá opor-se a que a sua classificação seja diversa daquela que lhe pertencia em anterior colocação, desde que devidamente comprovada por documento passado pelo sindicato e exibido à entidade patronal antes da admissão.

c) A admissão dos trabalhadores em regime de trabalho eventual e a celebração de contratos a prazo ficam sujeitas ao regime fixado na lei imperativamente; se a lei for revogada, regular-se-ão pela redacção inicial do CCTV.

Grupo M — Trabalhadores de informática

a) As habilitações mínimas exigíveis para a admissão serão o curso geral dos liceus ou o curso geral de comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daquelas ou cursos equivalentes.

b) O ingresso nas profissões de operador mecanográfico, operador de computador, operador de informática, programador informático, preparador informático de dados, perfilhador-verificador, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade poderá ser precedido de estágio.

c) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

d) O estágio para operador de informática, operador de computador e programador de informática terá a duração máxima de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

e) O estágio para operador mecanográfico, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

f) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

g) O operador de informática de 2.ª, o operador de computador de 2.ª, o operador de posto de dados de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, o perturador-verificador de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior, logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

b) Como praticantes de relojoeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a ajudantes de relojoeiro.

d) O praticante de relojoeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a ajudante de relojoeiro.

e) Após dois anos de permanência na categoria, o ajudante de relojoeiro ascenderá a oficial de relojoeiro de 3.ª

f) Os oficiais de relojoeiro de 3.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 2.ª após três anos de permanência na categoria.

g) Os oficiais de relojoeiro de 2.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

h) Para efeitos deste grupo, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

Cláusula 13.ª

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias; nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse período é de 90 dias.

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

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, o que deve constar em documento escrito.

4 — A admissão deve ser participada ao sindicato respectivo pela entidade patronal, nos 30 dias seguintes à mesma se ter tornado efectiva, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, data de nascimento e de admissão e condições da sua admissão.

Cláusula 14.ª

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar obrigatória e inequivocamente de documento escrito, cuja cópia deverá ser entregue ao trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço após a data da apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato respectivo, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a hipótese de o trabalhador substituído se apresentar antes do

termo do prazo do contrato do trabalhador substituto, caso em que este só se tornará efectivo se após o termo do prazo fixado no seu contrato escrito continuar ao serviço.

Cláusula 15.^a

Contratos a prazo

1 — Enquanto se mantiver em vigor o Decreto-Lei n.º 781/76, de 18 de Outubro, o regime dos contratos a prazo será regulado por este decreto-lei.

2 — Se tal decreto-lei for revogado e a nova legislação o permitir, o regime dos contratos a prazo rege-se pelas disposições da cláusula anterior e pelas alíneas seguintes, na parte em que forem mais favoráveis para o trabalhador:

- a) Os contratos a prazo são obrigatoriamente celebrados por escrito; se o não forem os trabalhadores admitidos são considerados efectivos;
- b) Os contratos só poderão ser a prazo incerto quando seja incerto o evento de que dependa o termo do contrato e deverão conter a justificação da incerteza do prazo, quando não contiverem esta justificação os contratos serão considerados como celebrados pelo prazo de seis meses;
- c) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo, comunicará ao trabalhador, por escrito, tal denúncia, até oito dias antes do prazo expirar por forma escrita;
- d) O trabalhador poderá denunciar o contrato no último dia do prazo, por qualquer forma;
- e) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a prazo, mesmo antes do seu termo, desde que tal denúncia seja feita por forma escrita e com a antecedência mínima de cinco dias.

Cláusula 16.^a

Relações nominais

As entidades patronais elaborarão, um mês após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho e anualmente, os mapas de pessoal do modelo e demais condições impostas pela lei.

Cláusula 17.^a

Quadros de pessoal

1 — Sempre que as entidades patronais, constituídas em nome individual ou em qualquer tipo de sociedade, exerçam com efectividade funções na empresa, apenas poderão exercer uma das seguintes categorias: gerente, gerente comercial, encarregado geral, encarregado-electricista, caixeiro-encarregado e guarda-livros, sempre que devidamente habilitados para o exercício destas funções.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector(a) de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

3 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois 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.

4 — Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privadas de caixa de balcão, pode essa função ser cometida a qualquer empregado qualificado com categoria não inferior a terceiro-caixeiro. Entende-se por privado o trabalhador que exerce as funções a tempo inteiro.

5 — Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato, será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

Operador-adjunto — caixeiro-ajudante;
Operador de 2.^a — terceiro-caixeiro;
Operador de 1.^a — segundo-caixeiro;
Operador especializado — primeiro-caixeiro;
Operador-encarregado — caixeiro chefe de secção;
Encarregado de loja — caixeiro encarregado.

6 — A classificação por categorias é feita tendo por base o quadro de densidades anexo II.

7 — As entidades poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25% dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante.

8 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, não é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros. Porém, quando as entidades patronais chefiam efectivamente os escritórios, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

9 — Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com mais de três trabalhadores caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção, salvo se a entidade patronal desempenhar efectivamente a função de caixeiro-encarregado na mesma secção, ao abrigo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

10 — Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas onde trabalhem mais de três trabalhadores caixeiros, um será obrigatoriamente caixeiro-encarregado, a menos que estas funções sejam efectivamente exercidas pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 1 desta cláusula.

11 — Para efeitos dos dois números anteriores, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada estabelecimento, qualquer que seja a sua localização.

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas fixas

1 — As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizarem.

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

Diária completa — 6,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Dormida e pequeno-almoço — 3,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Almoço ou jantar — 1,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor.

Em alternativa, poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4 — Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6 — Aos caixas, caixas de balcão e operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 1500\$.

7 — As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

8 — Aos mínimos constantes da tabela a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderá ser deduzida a alimentação e o alojamento efectivamente prestados, cujo valor poderá atingir metade do vencimento, mas nunca mais que 2000\$.

Cláusula 19.ª

Incapacidade económica e financeira das empresas

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que requeiram e relativamente às quais se prove a impossibilidade económico-financeira do seu cumprimento. O processo de isenção, a apresentar ao sindicato respectivo, será organizado nos termos seguintes:

- a) Relatório sobre a situação económico-financeira e último relatório e contas, documento equivalente, ou apanhado de receitas e despesas do último ano;
- b) Opinião escrita dos trabalhadores da empresa, devidamente assinada, ou declaração da sua recusa, assinada pela entidade patronal;
- c) Os sindicatos poderão encetar as diligências que julgarem convenientes para se pronunciarem, incluindo peritagem económico-financeira às contas da empresa, devendo, no entanto, pronunciarem-se no prazo de um mês, contado a partir do momento de recepção do relatório;

- d) A empresa enviará cópia do requerimento à associação patronal respectiva;
- e) As partes podem acordar prazos inferiores à vigência do contrato, para a sua não aplicação, sempre que o julgarem conveniente;
- f) Terminados os prazos referidos na alínea e), a empresa cumprirá o contrato na íntegra ou voltará a requerer a isenção, que correrá todos os trâmites acordados na presente cláusula;
- g) Enquanto durar a isenção do cumprimento do presente contrato, os trabalhadores e os sindicatos poderão propor as medidas que entenderem convenientes com vista à recuperação das empresas;
- h) No caso de o sindicato respectivo não se pronunciar no prazo de 30 dias, considera-se como tacitamente concedida a isenção;
- i) No caso de ser recusada a isenção, o processo poderá ser enviado, em recurso, através da associação patronal respectiva, à comissão permanente interministerial, criada pelo Decreto-Lei n.º 822/76, de 12 de Novembro;
- j) No caso de recusa do sindicato, e antes da interposição do recurso, a entidade patronal poderá requerer a intervenção da associação patronal respectiva no intuito de se achar uma solução conciliatória para o problema;
- l) Durante o tempo em que o processo estiver pendente serão pagos os salários do contrato, podendo baixar para os limites requeridos a partir do momento em que a isenção seja dada.

Cláusula 20.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 21.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 43.ª e durar mais de 108 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 22.ª

Diuturnidades

1 — Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 600\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

2 — Para efeitos de diuturnidade, a contagem de tempo terá início a partir de 1 de Dezembro de 1970, no que se refere aos trabalhadores caixeiros, serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares e empregados de escritório, e, para as restantes profissões, a partir de 1 de Abril de 1976.

3 — Para os cobradores, a contagem de tempo terá início em 1 de Setembro de 1974, salvaguardando-se os trabalhadores que já adquiriram direito a diuturnidades, mantendo-se neste caso o disposto no n.º 1.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores rodoviários.

5 — O disposto no n.º 2 desta cláusula só tem início a partir de 1 de Setembro de 1977 para os trabalhadores de costura.

6 — Para os técnicos de desenho, a contagem de tempo terá início em 1 de Fevereiro de 1980.

7 — A partir de 1 de Outubro de 1987, por passarem a ter acesso obrigatório, deixam de ter diuturnidades os trabalhadores classificados como caixas de balcão; o tempo de serviço para aquisição das diuturnidades dos caixas de balcão com mais de três anos começa a contar-se em 1 de Outubro de 1987.

Cláusula 23.ª

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal será composto pela parte fixa mais a média da parte variável dos últimos 12 meses.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço, na base de dois dias e meio por mês completo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Os profissionais que durante o ano tenham estado impedidos por doença, acidente ou serviço militar, desde que o período de ausência não tenha sido superior a seis meses, receberão o subsídio como se ao serviço se encontrassem. Uma vez que a ausência tenha excedido seis meses, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

5 — Os profissionais que sejam incorporados no serviço militar receberão um subsídio proporcional ao tempo prestado no ano da incorporação e, no caso de regresso, terão direito ao subsídio por inteiro, desde que durante esse ano não tenham estado ausentes do serviço por período superior a seis meses. A não se verificar essa hipótese, ser-lhes-á pago o subsídio proporcional ao tempo de serviço.

6 — O subsídio estipulado nesta cláusula será pago até 15 de Dezembro, salvo nos casos de incorporação militar ou da cessação do contrato, em que o respectivo pagamento se efectuará até à data da verificação dos mesmos.

Cláusula 24.ª

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais:

- a) Oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas, nem ao domingo;
- b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;
- c) Oito horas por dia e quarenta por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana;
- d) Oito horas por dia e trinta e nove horas por semana, para os trabalhadores de escritório;
- e) Oito horas por dia e trinta e sete horas e meia por semana, para os trabalhadores técnicos de desenho.

2 — Relativamente aos diversos horários previstos no número anterior, o descanso semanal será de:

- a) Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13 horas e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea a) do número anterior;
- b) Dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro dia rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea b) do número anterior;
- c) Dois dias, sendo:

Consecutivos, em esquema rotativo durante cinco semanas;

Nas cinco semanas seguintes, um desses dois dias será o domingo, sendo o outro rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive;

E assim sucessivamente;

para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea c) do número anterior;

- d) Dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório e técnicos de desenho.

3 — Os trabalhadores que observem o regime de horário semanal previsto na alínea c) do n.º 1 desta cláusula têm direito a um subsídio mensal igual a 20% do valor do salário mínimo da respectiva categoria.

4 — A mudança de horário carece sempre do acordo prévio do trabalhador; para que esse acordo seja válido, terá de ser manifestado por escrito (para o que se sugere o modelo designado como anexo iv).

5 — Nas antevésperas de Natal e Ano Novo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, caso em que aos profissionais ao serviço será atribuída uma re-

tribuição em horas extraordinárias nos termos deste contrato.

6 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

7 — O intervalo para almoço será compreendido, obrigatoriamente, entre as 12 e as 16 horas.

8 — Os trabalhadores cujo horário obedeça ao sistema previsto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula prestarão, no mês de Dezembro, trabalho ao sábado à tarde, sem observância do condicionalismo previsto nesta cláusula, mas tendo como compensação os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço; caso estes dias coincidam com feriados ou dias de descanso semanal, a compensação terá lugar nos dias úteis imediatos.

9 — A compensação nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro far-se-á, para os trabalhadores de escritório, por acordo entre as entidades patronais e os profissionais ao seu serviço, dentro dos meses de Setembro a Dezembro.

10 — O disposto nesta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis decorrentes de disposição legal ou de convenção entre entidades patronais e respectivos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Estabelecimentos interiores e lugares dos mercados municipais

1 — Para trabalhadores dos lugares dos mercados municipais e dos estabelecimentos comerciais com porta aberta apenas para o interior dos mercados, o seu dia de descanso semanal obrigatório será coincidente com o dia de encerramento semanal do respectivo mercado.

2 — O dia de descanso terá de coincidir, pelo menos, de cinco em cinco semanas com o domingo, excepto se o dia de encerramento for ao domingo.

3 — Ao descanso semanal complementar dos trabalhadores a que se refere esta cláusula serão aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no n.º 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

Tabacarias, floristas, casas de venda de artigos de turismo, frangos assados e agências funerárias

Nestes estabelecimentos, os trabalhadores poderão praticar horários de trabalho diferentes dos estabelecidos para o restante comércio; sempre que isso se verifique:

- a) Serão praticados um dia e meio de descanso semanal, sendo um dia considerado obrigatório e meio dia complementar;
- b) De cinco em cinco semanas, o dia de descanso obrigatório deverá coincidir com o domingo.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de mercado local

Nas localidades onde é habitual a realização de mercados mensais ou anuais é facultativa a prestação de trabalho nos domingos e feriados coincidentes com o mercado, mediante:

- a) O pagamento da remuneração normal do dia de trabalho, acrescido de 100%;
- b) A concessão do dia de descanso no dia imediato ao dia de trabalho.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho de Maio a Setembro na Costa da Caparica e Trafaria

1 — Nos meses de Maio a Setembro, inclusive, os trabalhadores das localidades da Costa da Caparica e Trafaria poderão prestar trabalho ao sábado todo o dia.

2 — O descanso complementar será obrigatoriamente gozado no primeiro período de trabalho de segunda-feira.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados horários por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos serão obrigatoriamente rotativos quando algum deles se iniciar três horas ou mais depois do início do anterior.

3 — Para as empresas que pratiquem horários por turnos rotativos, define-se como horário normal aquele que tem início às 9 horas e termina às 18 ou 19 horas, conforme seja praticado um período de uma ou duas horas de intervalo para almoço.

4 — Os trabalhadores que pratiquem horários por turnos rotativos têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

5 — O subsídio de trabalho por turno rotativo diurno é de 5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por mês. Os trabalhadores que apenas pratiquem o horário normal não têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

6 — O subsídio para turnos rotativos que terminem depois das 21 horas ou tenham início antes das 7 horas da manhã é de 8,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

7 — A obrigação da rotação dos turnos deixará de vigorar se o trabalhador individualmente dela prescindir.

8 — O regime fixado nesta cláusula aplica-se, nos seus precisos termos, aos horários desfasados ou como tal designados.

Cláusula 30.^a

Mapas de horários de trabalho

1 — Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2 — Os mapas de horário de trabalho deverão ser presentes, para parecer, aos representantes dos trabalhadores; não existindo representantes institucionalizados, nos termos da lei, deverão ser consultados os trabalhadores da respectiva empresa.

3 — Os horários deverão ser elaborados individualmente por estabelecimento.

4 — Os trabalhadores só são obrigados a cumprir horários desde que afixados e contendo o carimbo e assinatura de aprovado do Ministério do Trabalho.

5 — Os horários de trabalho deverão estar afixados no interior do estabelecimento e em local visível aos trabalhadores respectivos.

Cláusula 31.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se extraordinário o trabalho prestado antes e depois do período normal diário, nos dias de descanso semanal, feriados, meios dias e dias de descanso complementar, ressalvando-se as situações previstas no n.º 3 da cláusula 24.^a

2 — Em princípio, é abolido o trabalho extraordinário.

3 — Só em casos inteiramente imprevisíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo, para o trabalhador.

4 — Por motivos de balanço e até ao limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal de trabalho diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não pode ir além das 22 horas e 30 minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

5 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes do início e após o seu termo, respectivamente.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100%, se o trabalho for prestado em dias normais;
- b) 200%, se o trabalho for prestado em feriados ou dias de descanso semanal.

2 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52} = \text{Vencimento/hora}$$

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

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo sobre a remuneração normal de 25% até às 21 horas e de 50% das 21 às 7 horas.

Cláusula 34.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 35.^a

Duração das 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, salvo o disposto na cláusula 41.^a deste CCTV.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído.

4 — 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.

5 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis; quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias; para este efeito, são dias úteis todos os dias da semana de segunda-feira

a sexta-feira, inclusive, com excepção dos que forem feriados.

7 — a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro; no entanto deve dar conhecimento ao trabalhador, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

c) Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério: dentro de cada categoria e ou função, a antiguidade do trabalhador contará num esquema de escala rotativa anual.

8 — As empresas deverão organizar e afixar em local visível para os trabalhadores, até 1 de Abril de cada ano, o mapa de férias do respectivo pessoal.

9 — Quando a entidade patronal não der cumprimento a este prazo, o trabalhador pode comunicar, por escrito, a esta, até 30 de Abril, o período em que vai gozar férias, não podendo a entidade patronal opor-se ao gozo de férias na data fixada pelo trabalhador.

10 — Não se aplica a parte final do número anterior sempre que exigências imperiosas do funcionamento da empresa determine o adiamento das férias.

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período, contado nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 35.^a, acrescentado dos dias de descanso semanal e obrigatório e feriados intercorrentes e imediatos.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média de parte variável dos últimos 12 meses.

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

4 — O subsídio estipulado nesta cláusula será pago no início das férias, salvo no caso de incorporação militar ou de cessação do contrato, em que o respectivo pagamento se efectuará até à data de verificação dos mesmos.

Cláusula 37.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato colectivo de trabalho, designadamente o da alínea c)

do n.º 2 da cláusula 24.^a e das cláusulas 25.^a e 27.^a; no caso da alínea c) do n.º 2 da cláusula 24.^a, o 1.º dia de descanso será considerado equivalente ao domingo.

2 — São considerados dias de descanso complementar:

- a) O meio dia de descanso de sábado, no caso da alínea a) do n.º 2 da cláusula 24.^a;
- b) O outro dia de descanso atribuído, no caso da alínea b) do n.º 2 da cláusula 24.^a;
- c) O segundo dos dois dias de descanso previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 24.^a.

3 — São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1.º 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;

e além destes o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

4 — Os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro não são considerados feriados, mas os trabalhadores estão dispensados de trabalhar nesses dias, para a compensação prevista nos termos do n.º 8 da cláusula 24.^a.

Cláusula 38.^a

Definição de faltas

1 — Por falta considera-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos 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 perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das que forem anteriormente previsíveis, as quais deverão ser participadas logo que prevista a sua concretização.

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumpri-

mento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou de doenças;

- b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência comissões de conciliação e julgamento e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento, até cinco dias consecutivos de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins, no 1.º grau da linha recta;
- e) Falecimento, até dois dias consecutivos de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- f) Parto da esposa ou companheira durante três dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera;
- h) Nos dias da inspecção militar;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- j) O tempo despendido pelos trabalhadores para efeitos de doação de sangue, assim como o período de repouso, após a dádiva.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 40.ª

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas a que se referem as alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto às previstas na alínea a), quando o trabalhador receba alguma prestação de segurança social, e às da alínea b), que não serão pagas obrigatoriamente para além do que exceda os períodos a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 6.ª

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias e outras regalias, salvo estipulação escrita em contrário.

Cláusula 41.ª

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, ao desconto no período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 39.ª, quando não se prove a verdade

dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos deste contrato.

4 — Para efeito de desconto dos períodos de faltas ao trabalho, valerá a seguinte fórmula:

Ordenado mensal: 8

30

Cláusula 42.ª

Dispensas

1 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados por escrito e com e com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovativo de impossibilidade.

2 — A dispensa ou tomada de conhecimento da entidade patronal deverá ser feita por escrito e devolvida ao trabalhador (impresso modelo anexo v).

3 — Se a entidade patronal não der conhecimento da sua decisão até ao início do período de dispensa, tal silêncio equivale à sua autorização.

Cláusula 43.ª

Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que resultem da afectiva prestação de trabalho, mantendo o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, retribuições e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

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

CAPITULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 44.ª

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 45.ª

Justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os factos que deram origem à justa causa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá instaurar o respectivo processo disciplinar.

3 — O trabalhador que se despeça com justa causa por facto imputável à entidade patronal, devidamente provado, tem direito a exigir da empresa uma indemnização nos termos estabelecidos na cláusula 46.^a

4 — Considera-se, nomeadamente, justa causa para rescisão do contrato:

1) Por parte da entidade patronal:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;
- c) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- d) A lesão culposa de interesse patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) A ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;
- f) A conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;

2) Por parte dos trabalhadores:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos na cláusula 51.^a;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.^a;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos, de forma a levar a trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 46.^a

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.^a

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula dá direito a reintegração do trabalhador na empresa com todas as regalias adquiridas, podendo, porém, o trabalhador optar por uma indemnização no valor de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço, no mínimo de três meses.

4 — No caso de ser feita impugnação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do trabalhador, o mesmo manterá o direito a todas as retribuições e direitos emergentes do presente contrato até decisão judicial.

5 — Não se provando a justa causa alegada e se a entidade patronal se opuser por qualquer meio à continuação do contrato de trabalho com todos os direitos e regalias do trabalhador, este terá direito a receber o triplo das indemnizações previstas no n.º 3 desta cláusula.

6 — Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de nomear comissões *ad hoc* para investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

Cláusula 47.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — Os factos que consubstanciam justa causa terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas, se as houver, e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se no interesse fundamentado por escrito das partes se tornar necessária a prorrogação por mais 30 dias.

3 — Terão de ser asseguradas aos trabalhadores, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 15 dias após a recepção da comunicação da acusação;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregues a este cópias dos respectivos depoimentos.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva, nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador, se for caso disso.

5 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

6 — Quando ocorrer o indicado no n.º 5 desta cláusula, o sindicato a que o trabalhador pertence será avisado no prazo de quarenta e oito horas.

Denúncia unilateral pelo trabalhador

O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá conceder à entidade patronal um aviso prévio ou indemnização igual a metade daquele a que a entidade patronal estaria obrigada, nunca excedendo em qualquer dos casos um mês.

CAPÍTULO VIII**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 49.^a****Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, salvo os casos previstos neste CCT;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo mútuo acordo escrito;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no respeitante à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Não levantar obstáculos ao exercício de funções dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões de conciliação e julgamento ou outras a elas inerentes;
- j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho; à entidade patronal serão comunicados pelo empregado logo que possível os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do empregado.

Deveres dos profissionais

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, salvo se autorizado por escrito;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material e utensílios que lhes tenham sido confiados;
- f) Usar de urbanidade nas relações com a entidade patronal e o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores;
- h) Informar com verdade, isenção de espírito e justiça a respeito dos seus colaboradores;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por motivo de férias, por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Guardar segredo profissional e, simultaneamente, zelar pelos interesses do consumidor, recusando toda e qualquer colaboração na prática de delitos antieconómicos, em cujo esclarecimento tem o dever de participar;
- n) Dar conhecimento à empresa de todos os seus elementos de identificação e residência e actualizá-los, quando for caso disso, fornecendo-lhe também todos os elementos necessários para legalização perante entidades oficiais e sindicais.

Cláusula 51.^a**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 despedilo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer sobre o trabalhador pressão para que este 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 admitidos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, desde que essa transferência cause prejuízos devidamente comprovados;

- 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 fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;
- g) Divulgar os elementos a que se refere a alínea n) da cláusula 50.^a

2 — Se a transferência a que se refere a alínea d) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas dela resultantes, reservando-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 46.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 52.^a

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 de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações de transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados 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 avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista elidir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorra para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias ao cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato relativamente ao transmitente, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 53.^a

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, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto na cláusula 46.^a, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo 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

SECÇÃO I

Deslocações

Cláusula 54.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

2 — 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.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam dentro dos limites do horário normal a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho definido nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições conforma estipula o n.º 3 da cláusula 18.^a (revisão de 1983).

Cláusula 57.^a

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não definidas na cláusula 55.^a

Cláusula 58.^a

Deveres gerais da empresa nas grandes deslocações

1 — São de conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

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

Cláusula 59.^a

Grandes deslocações no continente

1 — As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:

- a) A retribuição que auferia no local habitual;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 175\$ diários;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo de deslocação, nos termos do n.º 3 da cláusula 18.^a;
- d) A uma licença suplementar, com a retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias de deslocação;
- e) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre ou aéreo e espera, fora do horário normal de trabalho, como horas extraordinárias;
- f) Ao pagamento do período do trajecto e dos transportes, quando o trabalhador pretenda gozar o seu período de descanso semanal na sua residência.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3 — O tempo gasto em transporte conta-se para todos os efeitos como tempo de deslocação.

Cláusula 60.^a

Deslocação para as ilhas adjacentes e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para as ilhas adjacentes ou estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) A vencimento mensal idêntico ao praticado no local habitual de trabalho;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 3,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por dia;
- c) A uma licença suplementar, com retribuição de 2 dias úteis por cada 30 dias de deslocação seguidos ou interpolados.

2 — O tempo gasto no transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

SECÇÃO II

Cláusula 61.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados deverão ser

imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, podendo, se a trabalhadora preferir, gozar 30 dias antes do parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de meia hora cada um por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até 12 meses após o parto;
A trabalhadora poderá deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- e) O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual, até ao limite de quarenta e quatro horas, durante o período de gravidez;
- g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação do trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 62.^a

Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 46.^a, desde que a gravidez seja conhecida pela entidade patronal.

SECÇÃO III

Cláusula 63.^a

Direitos especiais dos menores

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas;
- b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

SECÇÃO IV

Cláusula 64.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equipado terão direito à redução de uma hora diária durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — 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 de frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

7 — A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e desde que obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos durante mais um ano, permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO X

Cláusula 65.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à

data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante 180 dias por ano.

CAPÍTULO XI

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene e segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa, particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais.

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

Cláusula 67.^a

Sanitários e vestiários

O estabelecimento com mais de 25 trabalhadores é obrigado a dispor de sanitários e vestiários, separados para homens e mulheres, para uso exclusivo dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 68.^a

Trabalho com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos

1 — Mediante prescrição médica, os trabalhadores são dispensados provisória ou indefinidamente de trabalhar com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos.

2 — A empresa colocará o trabalhador noutra posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, sem prejuízo da retribuição, antiguidade e demais regalias adquiridas.

3 — A empresa poderá submeter o trabalhador a junta médica, sem prejuízo do cumprimento da prescrição do médico até ao conhecimento do resultado da junta.

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de 50 % da retribuição, durante um período de 1, 3, 6, 9 e 12 dias, respectivamente;
- d) Suspensão do trabalho com perda total da retribuição durante um período de 1, 3, 6, 9 e 12 dias, respectivamente;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — 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.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas, pode o trabalhador visado reclamar para as comissões de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Quotização

(Correspondente à antiga cláusula 61.^a, não negociada.)

Cláusula 71.^a

Direitos adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para os trabalhadores quaisquer prejuízos, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — Não obstante o disposto no número anterior, as classificações profissionais e condições de acesso e densidade que no CCT estão acordadas serão automaticamente substituídas pelas que futuramente venham a ser fixadas em contrato vertical celebrado a nível nacional, mesmo que impliquem diferentes equiparações ressalvado sempre o montante da retribuição, que não poderá sofrer prejuízo.

Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por quatro representantes dos sindicatos e quatro representantes das associações patronais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento e a remuneração mínima, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

5 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos da fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, passando a partir de então a fazer parte integrante do presente contrato.

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo A — Caixeiros

Praticante. — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — É o trabalhador com mais de 18 anos a que não se exige formação especial e que trata da limpeza, faz o transporte de mercadorias e embalagens e outros serviços semelhantes.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

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

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

Embalador. — É o trabalhador que no comércio retalhista ou nos supermercados tem como função específica a embalagem de mercadorias para venda ao público.

Operador de máquinas de embalar. — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos

de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

Caixa. — 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 cheque.

Caixa de balcão com mais de três anos. — É o profissional que exerce a profissão de caixa de balcão há mais de três anos ao serviço da mesma entidade patronal.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com cliente em local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, enuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; pode denominar-se terceiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou primeiro-caixeiro.

Operador de supermercados. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e 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 periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Propagandista. — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais e comerciais, exposições ou domicílio.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, transmite encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, como o caixeiro-viajante, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da empresa e concelhos limítrofes.

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.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais ou vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade. Estuda os meios mais eficazes de publicidade.

Expositor. — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30 % de tempo nesta categoria.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção de estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspecionandos pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

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

Encarregado de loja. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza o dirige o estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

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

Encarregado de portaria. — É o trabalhador que superintende as entradas e saídas de mercadorias no armazém, confere e assina os respectivos documentos, guias, facturas, requisições, etc., e preenche os livros de movimento diário; é responsável pela arrumação das mercadorias e pelo funcionamento do armazém, podendo superintender ainda na atribuição de preços e marcação das mercadorias.

Comprador. — É o trabalhador que, predominantemente, contacta e selecciona fornecedores, averigua as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, higiene e conservação, prazos e condições de entrega, preços e modos de pagamento e formaliza a compra de acordo com as orientações recebidas, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Para e no desempenho das suas funções pode conduzir viaturas.

Encarregado de caixa. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente-loja, recebe as importâncias apuradas e verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneio, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos, quando solicitados.

Operador fiscal de caixa. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado e sob orientação do superior hierárquico abre as caixas registadoras, faz a leitura da parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras e presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Resumindo, este trabalhador controla toda a secção da frente-loja, recepção de volumes e vasilhame. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

Operador fiscal de marcação. — É o trabalhador que nos armazéns dos supermercados e hipermercados, sob a orientação do superior hierárquico, confere a mercadoria chegada, separando-a e dando-lhe o preço, depois de consultar os livros de código; seguidamente distribui o material pelo pessoal adstrito ao referido armazém para a respectiva marcação.

Operador encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento (supermercado) se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Operador-ajudante. — É o trabalhador que num supermercado, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.^a

Grupo B - Trabalhadores de escritório

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas

ordens dois ou mais chefes de serviço ou apenas dois ou mais chefes de secção.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviço, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

Chefe de contabilidade. — É o trabalhador que dirige a secção de contabilidade quando esta constitui um departamento principal de serviços.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria no escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica todos os totais indicados pelas diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositadas nos bancos, toma as disposições necessárias para levantamentos e 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 alterações financeiras.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas, com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, ditadas ou dactilografadas. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral, ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das outras categorias deste grupo.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa e estrangeira. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; pode, por vezes, utilizar máquina de estenotipia, dactilografar papéis e matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa. — É o trabalhador que tem ao seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os empregados de um ou outro sexo que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e

que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que colabora com o guarda-livros, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão distribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, repara os ordigramas 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 necessárias, e apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com as máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, e prepara a máquina para trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido. Assegura o fornecimento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

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

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escritório e se prepara para exercer essa função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina em papel ou noutras matérias, dactilografa cartas, notas ou textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outro modo; efectua à máquina cópias de documentos existentes; imprime por vezes papéis, matrizes (*stencils*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência e serviço telefónico.

Correlativos

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

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

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

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho suas funções corra o risco de electrocussão por impossibilidade de interrupção de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador.

Grupo D — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que arruma a carga no veículo e auxilia o motorista nas manobras e na manutenção do mesmo e faz a entrega da mercadoria no destino.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

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

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 das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados de sucata.

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 rasagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

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

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

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

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, copas e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

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

Nota. — Relativa aos maçariqueiros e escolhedores de sucata, a atribuição destas categorias não prejudica o exercício de funções diversas quando necessário para o bom funcionamento da empresa.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação das peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Pintor de metalurgia. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros

objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação, controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumações de materiais ou produtos.

Apontador. — É o trabalhador que procede à escolha, 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, podendo acessorariamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Encarregado de metalúrgicos. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

Praticante. — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico; tem acesso a praticante.

Grupo F — Trabalhadores de costura

Mestre ou mestra. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

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

Oficial. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no máximo de três anos.

Costureira. — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Bordadora. — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

Estagiário(a). — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos.

Grupo G — Trabalhadores de serviços de portaria vigilância, limpeza e actividades similares

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

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.

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador cuja actividade é a de velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos guardas, porteiros ou vigilantes no estabelecimento comercial.

Grupo H — Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

Colador de espumas para estofos ou colchões. — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador(a) de tecidos para colchões. — É o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador(a) de tecidos para estofos. — É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro(a) de colchoeiro. — É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro(a) controlador(a). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

Costureiro(a) de decoração. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, em cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro(a) de estofador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

Dourador de ouro fino. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis ou arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumáuma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

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

Envernizador. — É o trabalhador, que manual ou mecanicamente aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz e cera e tapa-poros.

Estofador. — É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como de engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

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

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

Assentador ou aplicador de revestimentos. — É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos, tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

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

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos,

podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Praticante. — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualquer das profissões deste grupo.

Aprendiz. — É o trabalhador, admitido com menos de 18 anos, que aprende qualquer profissão das que permitam o regime de aprendizagem e coadjuva o oficial que o orienta.

Encarregado de secção. — É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Servente ou trabalhador indiferenciado

Encarregado geral. — É o trabalhador que tem sob a sua orientação todo o pessoal da empresa.

Decorador. — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, *stands* de vendas, montras etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo *croquis* ou maquetas), executa com o pormenor necessário esboços de disposição de mobiliário, carpetes, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc.

Pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

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.

Dourador de ouro de imitação. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

Servente ou trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, oficinas, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença.

Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de hotelaria ou similares não autonomizados do conjunto de um estabelecimento comercial, nomeadamente pastelaria, confeitaria, casa de chá, café, cervejaria, casa de pasto e similares; efectua e supervisa a aquisição, guarda em perfeita conservação os víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; pode admitir, suspender e despedir pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços, prepara e colabora na realização periódica de inventários das existências de víveres e bebidas e dos utensílios afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

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.

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 e supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

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

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 a sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias escolhendo o tipo de pratos a confeccionar, 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.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local, cobra as respectivas importâncias observa as regras de controlo necessárias.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas de serviço com material, louças, roupas e condimentos, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras, serve os alimentos es-

colhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; 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; espinha peixes, 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 procede 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 serviço e dos utensílios de uso não permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

1 — Aprendiz é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — Estagiário é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para empregado ou cozinheiro de 3.^a

Grupo J — Cobradores

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

Grupo L — Técnicos de desenho

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e 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 compostos que utiliza.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Grupo M — Trabalhadores de informática

Operador de informática. — 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 através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

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

Operador de posto de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

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 fichei-

ros 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 e pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar, determina os métodos de tratamentos da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos da exploração.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo: operador de consola ou operador de periféricos.

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de 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 satisfaçam. Estuda os sistemas de in-

formação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controla os documentos, os métodos e os processos a utilizar.

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

Estagiário. — É o trabalhador que estagia para uma das profissões deste grupo de profissionais.

Nota. — As categorias de operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e operador mecanográfico, cujas definições de funções se encontram no grupo B «Trabalhadores de escritório», transitam para este grupo.

Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

1 — Praticante é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — Ajudante é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para oficial.

3 — 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 retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave 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 no mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

ANEXO II

Quadro de densidades

Grupo A — Trabalhadores caixeiros

Categorias profissionais	Número de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
Terceiro-caixeiro	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6
Caixeiro-ajudante	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	5	6	6	6	7	7	7	7

Nota. — Quando o número de trabalhadores for superior a 20, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Grupo B — Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de empregados				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriurário	0	0	0	1	2
Segundo-escriurário	0	1	1	1	2
Terceiro-escriurário	1	1	2	2	1

Nota. — Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros, 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á sempre para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectua-lo.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;
- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Classes de categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe	1	0	0	1	2	2	2	2	3	3
3.ª classe	0	0	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecidas para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	0	0	0	0	0	0	0	1
Empregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª	0	0	0	0	1	1	2	3
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª	1	2	3	4	4	5	5	4

Categorias profissionais	Empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª ...	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª ...	0	0	1	2	2	2	3	3	3	1
Cozinheiro de 3.ª ...	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

2 — O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

3 — O número de estagiários não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
Oficial de 2.ª	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2
Oficial de 3.ª	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Ajudante de relojoeiro	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3

Nota. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Categoria	Vencimento
I	Praticante do 1.º ano (com.)	33 000\$00
	Aprendiz do 1.º ano (elect.)	
	Aprendiz do 1.º ano (met.)	
	Paquete do 1.º ano (vig. limp.)	
	Aprendiz do 1.º ano (marc.)	
	Aprendiz do 1.º ano (hot.)	
II	Praticante do 2.º ano (com.)	37 000\$00
	Aprendiz do 3.º ano (elect.)	
	Aprendiz do 3.º ano (met.)	
	Paquete do 2.º ano (vig. limp.)	
	Aprendiz do 2.º ano (marc.)	
	Aprendiz do 2.º ano (hot.)	
III	Praticante do 3.º ano (com.)	42 500\$00
	Aprendiz do 3.º ano (met.)	
	Paquete do 3.º ano (vig. limp.)	
	Aprendiz do 3.º ano (hotel.)	
	Praticante do 3.º ano (reloj.)	
IV	Praticante do 4.º ano (com.)	45 000\$00
	Aprendiz do 4.º ano (met.)	
	Aprendiz do 1.º ano (c. civil)	
	Aprendiz do 3.º ano (marc.)	
	Aprendiz do 4.º ano (hot.)	
	Praticante do 4.º ano (reloj.)	
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1.º ano (com.)	52 500\$00
	Estagiário do 1.º ano (esc.)	
	Ajudante do 1.º ano (elect.)	
	Estagiário do 1.º ano (cost.)	
	Aprendiz do 2.º ano (c. civil)	
	Praticante do 1.º ano (marc.)	
	Estagiário do 1.º ano (hot.)	
	Ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.) ...	

Nível	Categoria	Vencimento
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 2.º ano (com.). Estagiário do 2.º e dactilógrafo do 1.º ano (esc.) Ajudante do 2.º ano (elect.) Praticante do 1.º ano (met.) Estagiário do 2.º ano (cost.) Aprendiz do 3.º ano (c. civil.) Praticante do 2.º ano (marc.) Estagiário do 2.º ano (hot.) Tirocinante do escalão 1.º (t. des.) Ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.) ...	57 500\$00
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil.) Tirocinante do escalão II (t. des.)	65 000\$00
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (esc.) Servente de limpeza (vig. limp.) Praticante do 2.º ano (c. civil.)	67 000\$00
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (com.). Pré-oficial do 1.º ano (elect.) Praticante do 2.º ano (met.) Costureira e bordadora (cost.) Contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.). Servente (c. civil) Auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	70 000\$00
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª (supermercado) e caixa de balcão com menos de três anos (com.). Pré-oficial de 2.º ano (elect.) Afinador de máquinas de 3.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, canalizador de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, bate-chapas de 3.ª, pintor de metalurgia de 3.ª, ferramenteiro de 3.ª, condutor-manobrador de 3.ª, maçariqueiro de 2.ª, escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.). Oficial (cost.) Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colcheiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro-controlador de 2.ª, costureiro de estofador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, envernizador de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, costureiro de decoração de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.). Empregado de mesa, balcão, <i>snack</i> e cozinheiro de 3.ª (hot.). Cobrador de 2.ª Oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.)	74 500\$00
XI	Segundo-caixeiro, operador de 1.ª (supermercado), conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.). Terceiro-escriturário e telefonista (esc.) Ajudante de motorista (rod.) Afinador de máquinas de 2.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª,	80 500\$00

Nível	Categoria	Vencimento
XI	montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, bate-chapas de 2.ª, pintor de metalurgia de 2.ª, ferramenteiro de 2.ª, condutor-manobrador de 2.ª e maçariqueiro de 1.ª (met.). Oficial especializado (cost.) Pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil). Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª, cortador de tecidos para colchões de 1.ª, costureira de colcheiro de 1.ª, enchedor de colchões e almofadas de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 1.ª, costureiro-controlador de 1.ª, costureiro de estufador de 1.ª, dourador de ouro de imitação de 1.ª, envernizador de 1.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, costureiro de decoração de 1.ª, montador de móveis de 1.ª, estofador de 2.ª, polidor de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, marceneiro de 2.ª, pintor-decorador de 2.ª, dourador de ouro fino de 2.ª e entalhador de 2.ª (marc.). Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> e cozinheiro de 2.ª Cobrador de 1.ª Desenhador e medidor-orçamentista com menos de três anos (t. des.). Operador de máquinas de contabilidade estagiário, perfurador-estagiário, operador mecanográfico estagiário, operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.). Oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.)	80 500\$00
XII	Primeiro-caixeiro, operador especializado (supermercado). Caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor, fiel de armazém (com.). Segundo-escriturário e esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.). Oficial (elect.) Motorista de ligeiros (rod.) Afinador de máquinas de 1.ª, afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª, canalizador de 1.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, montador-ajustador de máquinas de 1.ª, serralheiro civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, bate-chapas de 1.ª, pintor de metalurgia de 1.ª, ferramenteiro de 1.ª, condutor-manobrador de 1.ª e apontador com mais de um ano (met.). Encarregado (vig. limp.) Pintor de 1.ª, estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, pedreiro de 1.ª e assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil). Pintor-decorador de 1.ª, estofador de 1.ª, pintor manual de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª e entalhador de 1.ª (marc.). Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> e cozinheiro de 1.ª Desenhador e medidor-orçamentista com mais de 3 anos (t. des.). Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, perfurador-verificador de 2.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de posto de dados de 2.ª, operador de computador de 2.ª, operador de informática estagiário e preparador informático de dados estagiário (inf.). Oficial relojoeiro de 1.ª	82 500\$00

Nível	Categoria	Vencimento
XIII	Operador-fiscal de caixa e operador-fiscal de marcação (com.). Primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.). Desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.) Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, operador de posto de dados de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador de informática de 2.ª, preparador informático de dados de 2.ª e programador de informática estagiário (inf.).	83 500\$00
XIV	Caixeiro-chefe de secção, operador-encarregado (superm.) e encarregado de armazém (com.) Correspondente em línguas estrangeiras (esc.) Encarregado (elect.) Motorista de pesados (rod.) Encarregado de metalúrgicos (met.) Mestre (cost.) Encarregado de secção (c. civil) Encarregado de secção (marc.) Chefe de <i>snack</i> e encarregado (hot.)	88 500\$00
XV	Caixeiro-encarregado, encarregado de loja (superm.), encarregado de caixa, encarregado de portaria (superm.) e inspector de vendas (com.) Chefe de secção e guarda-livros (esc.) Encarregado geral (c. civil) Encarregado geral (marc.) Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.) Operador de informática de 1.ª, preparador informático de dados de 1.ª (inf.)	97 500\$00
XVI	Chefe de vendas, chefe de compras e encarregado geral (com.) Chefe de serviços, chefe de contabilidade e tesoureiro (esc.) Analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.)	109 000\$00
XVII	Gerente comercial (com.) Chefe de escritório (esc.)	118 000\$00

Nota. — Os ordenados dos trabalhadores em hotelaria têm um acréscimo de alimentação ou, se o trabalhador desejar receber em dinheiro, o valor de 11,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor.

Os trabalhadores deste grupo têm direito a reter individualmente ou partilhar em conjunto as importâncias que directamente receberem dos clientes a título de gratificação.

ANEXO IV

Modelo que se sugere para declaração de acordo do trabalhador quanto à mudança de horário de trabalho (n.º 4 da cláusula 24.ª)

Declaração

Nome do trabalhador

Designação da entidade patronal

Novo horário a adoptar a partir do dia .../.../...

Descanso semanal:

Declaro que me foi dado conhecimento do horário supra, que merece a minha concordância.

Data, ...

(a) ...

Setúbal, 27 de Março de 1996.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Escritórios, Informática e Serviços da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Maio de 1996.

Depositado em 24 de Julho de 1996, a fl. 20 do livro n.º 8, com o n.º 310/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas pelo frio, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1990, e última alteração no n.º 28, de 29 de Julho de 1995, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Abril de 1996.

Cláusula 5.ª

Contratos a termo

Podem ser celebrados contratos a termo, certo ou incerto, de acordo com a legislação aplicável.

Cláusula 28.ª

Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 3900\$.

Cláusula 30.ª

Ajudas de custo

2 — Nas deslocações que os trabalhadores façam ao serviço da empresa esta obrigar-se-á, além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

- Pequeno-almoço — 280\$;
- Almoço ou jantar — 1185\$;
- Ceia — 570\$;
- Dormida — contra apresentação de documentos.

ANEXO II Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	96 350\$00
II	83 350\$00
III	71 250\$00
IV	68 950\$00
V	64 550\$00
VI	64 200\$00
VII	56 500\$00
VIII-A	Praticante maior de 18 anos	55 000\$00
VIII	53 450\$00
IX	41 550\$00
X	40 950\$00

Lisboa, 22 de Maio de 1996.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Offícios Correlativos do Distrito de Faro.

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

Lisboa, 10 de Julho de 1996. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores e Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira*.

Entrado em 18 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 22 do livro n.º 8, com o n.º 320/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redução actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (Centro/Sul) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não serão abrangidos os trabalhadores representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio que exerçam funções nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996, podendo ser revistos anualmente.

Cláusula 8.ª

Período normal de trabalho

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores não administrativos (fogueiros) será reduzido em conformidade com o que vier a ser estabelecido para o restante pessoal.

Cláusula 26.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1850\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 43.ª

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

b) Por ocasião do parto uma licença de 98 dias.

Cláusula 48.ª

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação que for praticado nas empresas para o pessoal de laboração, nunca inferior a 235\$ diários, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

Cláusula 64.ª

Reclassificações

É extinta a categoria de 3.º escriturário, passando estes trabalhadores a integrarem o nível vi, com a categoria de 2.º escriturário, independentemente da antiguidade, sem prejuízo das diuturnidades vencidas e vincendas.

São extintas as categorias de operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador/verificador, passando os trabalhadores com estas categorias a integrarem o nível v, com a categoria de 1.º escriturário, sem prejuízo da antiguidade e das diuturnidades vencidas e vincendas.

É alterada a denominação de contínuo maior de 21 anos, nível ix, para contínuo maior de 18 anos e de contínuo menor de 21 anos, nível x, para contínuo de 18 anos.

É integrada no nível vi a categoria de recepcionista, com a seguinte definição de funções:

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 atende outros visitantes, orientando-os nas suas visitas e

transmitindo-lhes informações várias. Poderão desempenhar serviços auxiliares de escritório.

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I	117 250\$00
II	109 100\$00
III	103 000\$00
IV	97 400\$00
V	90 500\$00
VI	85 450\$00
VII	80 500\$00
VIII	73 000\$00
IX	68 150\$00
X	58 100\$00

Níveis	Remunerações
XI	56 850\$00
XII	42 650\$00

Porto, 7 de Fevereiro de 1996.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Confeitaria):
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 21 do livro n.º 8, com o n.º 317/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redução actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Março de 1982, e última alteração no n.º 25, de 8 de Julho de 1995, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 3.ª

Vigência

2 — A duração deste CCT conta-se, para todos os efeitos, a partir de 1 de Janeiro de 1996.

ANEXO II

Remuneração certa mínima

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Encarregado(a) geral	88 400\$00
2	Encarregado(a) de secção	76 700\$00
	Fiel de armazém	
	Provador(a) de café	
3	Torrefactor(a)	73 000\$00
	Operador(a) de centri-therm	
	Operador(a) de moinhos	
	Operador(a) de lote	
	Operador(a) de extracção de café e produtos solúveis	
	Operador(a) de secagem de café e produtos solúveis	
	Operador(a) de linha de embalagem	67 700\$00
	Operador(a) de máquina de limpeza de café	
7	Auxiliar de torrefactor(a)	
	Auxiliar de extracção	
	Auxiliar de secagem	58 000\$00
	Auxiliar de linha de embalagem	
5	Empacotador(a) ou embalador(a)	58 000\$00
	Servente de limpeza	

Lisboa, 18 de Julho de 1996.

Pela Associação Nacional de Torrefactores:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

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

Lisboa, 22 de Julho de 1996. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Julho de 1996.

Depositado em 26 de Julho de 1996, a fl. 23 do livro n.º 8, com o n.º 327/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Âmbito da revisão

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente revisão do contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 —

3 — A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1996.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — 110\$;

Nas empresas do grupo III — 85\$;

Nas empresas do grupo IV — 75\$.

2 —

3 —

Cláusula 25.^a

Deslocações

1 —

2 —

Almoço ou jantar — 132\$;

Dormida com pequeno-almoço — 335\$;

Diária completa — 535\$.

Cláusula 27.^a

Refeitórios — Subsídio de alimentação

.....

7 — Subsídio de alimentação — as empresas que não forneçam refeições pagarão por cada dia efectivo de trabalho o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — 175\$;

Nas empresas do grupo III — 135\$;

Nas empresas do grupo IV — 115\$.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1 —

2 —

a) Pequeno-almoço — 110\$;

b) Almoço ou jantar — 190\$.

ANEXO II

Tabelas salariais

(a partir de 1 de Abril a 31 de Dezembro de 1996)

Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	96 300\$00	85 500\$00	
2-A	88 000\$00	77 500\$00	
2-B	83 800\$00	74 500\$00	
3-A	80 600\$00	71 000\$00	
3-B	75 500\$00	67 600\$00	
4-A	70 200\$00	61 500\$00	56 100\$00
4-B	67 600\$00	59 000\$00	54 600\$00
5	64 700\$00	56 500\$00	54 100\$00
6-A	62 000\$00	54 000\$00	53 000\$00
6-B	60 000\$00	53 000\$00	52 000\$00
7-A	56 200\$00	50 200\$00	50 200\$00
7-B	54 500\$00	49 000\$00	49 000\$00
8-A	54 500\$00	47 800\$00	47 800\$00
8-B	45 800\$00	42 000\$00	42 000\$00
8-C	43 400\$00	39 000\$00	39 000\$00
9-A	40 800\$00	36 500\$00	36 500\$00
9-B	36 600\$00	33 500\$00	33 500\$00
10	35 000\$00	32 000\$00	32 000\$00
11	32 400\$00	31 300\$00	31 300\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria acordada.

A) Fabricação de papel e cartão

1 — Geral

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, trabalhando no horário geral, coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel. Esta categoria só pode existir nas empresas dos grupos III e IV quando as funções de chefe de produção e de chefe de fabricação sejam desempenhadas pela própria entidade patronal, sem prejuízo das situações já existentes.

2 — Formação de folha

Condutor de máquina de produção. — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de mesa plana ou

de forma redonda e pela refinação, quando esta for em contínuo à cabeça da máquina. Orienta técnica e disciplinarmente a equipa de ajudantes.

São classificados condutores do tipo B quando as máquinas sejam de forma redonda até três formas. Só podem existir nas empresas do grupo III.

São classificados condutores do tipo C quando as máquinas não tenham secadores. Só podem existir nas empresas do grupo IV.

São classificados condutores do tipo A todos os restantes condutores de máquinas.

Primeiro-ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção, nomeadamente na *size-press* e na enroladeira e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registo por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registo de anomalias, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores responsáveis pelas estufas de secagem.

Segundo-ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução da máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim de máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante na falta deste. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

Os primeiro-ajudante e segundo-ajudante serão classificados em tipo A ou tipo B, consoante a classificação dos respectivos condutores.

Ajudante de condutor de máquina de produção tipo C (estes ajudantes não se classificam em 1.^a ou 2.^a). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

3 — Preparação e refinação de matérias-primas

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável por todo o sector de desintegração, preparação de produtos químicos e refinação, tendo a seu cargo todo o pessoal deste sector, tanto no aspecto técnico como disciplinar; planeia todos os trabalhos do sector.

Encarregado de turno. — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, orientando todo o trabalho da secção no seu turno e podendo controlar o grau de refinação da massa.

Conductor de refinação da massa das empresas dos grupos I, I-A, II e III. — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

Ajudante de condutor de refinação da massa. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

Preparador de matérias-primas. — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador; participa na arrumação das

matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size-press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

Notas

1 — Quando for também responsável pela condução do equipamento de desintegração, é classificado no grupo 6-A.

2 — Reclassificam-se como preparadores de matérias-primas, sem prejuízo da manutenção da sua classificação actual no grupo 6-A, os trabalhadores que receberam a categoria de ajudante de condutor de refinação de massa unicamente por força do disposto na parte final da definição de preparador de matérias-primas do ACT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 15 de Maio de 1976.

Conductor de refinação da massa das empresas do grupo IV. — É o trabalhador que, nas empresas do grupo IV, executa qualquer trabalho de desintegração, preparação ou refinação da matéria-prima.

Ajudante de preparador de matérias-primas. — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação de matérias-primas destinadas ao seu sector.

4 — Acabamentos

Chefe da secção. — É o trabalhador que dirige e coordena diversos trabalhos de acabamento e ou manipulação e orienta os trabalhadores quanto às fases e modos de execução desses trabalhos.

Encarregado de turno. — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, sendo também responsável pelas guias de remessa respeitantes à movimentação do papel no seu sector e orientando toda a secção durante o seu turno.

Conductor de máquina de acabamento. — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamentos, nomeadamente laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calandras, guilhotinas, cortadoras, goufradoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

Ajudante de condutor de máquinas de acabamento. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão ou papel cortado, e substitui, eventualmente, o condutor da falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador). — São os trabalhadores que executam, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo executar as marcações necessárias nos produtos acabados e emitir as correspondentes guias de remessa.

Mestra de papel e cartão ou telas metálicas. — É a trabalhadora que tem superintendência técnica e disciplinar sobre todas as trabalhadoras da actividade respectiva, sendo responsável pela emissão de guias de remessa do papel pronto.

Manipuladora. — É a trabalhadora que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição as escolhedoras, cortadoras manuais de papel, enresmadoras, manipuladoras de tela, pesadoras, farripadoras, contadeiras, contadeiras de contagem automática, embaladeiras e seleccionadoras de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de pranchas.

B) Revestimentos de papel

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de revestimentos feitos fora da máquina de formação de folha. Faz a ligação com o laboratório, podendo haver comunidade de trabalho revestimentos/laboratório.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração do seu turno, revestimentos e preparação de matérias-primas. Vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Condutor de máquinas de revestimentos. — É o trabalhador responsável pela condução de uma máquina de revestir; orienta técnica e disciplinarmente um ou mais ajudantes.

Preparador de banhos para revestimentos. — É o trabalhador responsável pela preparação e controlo dos banhos destinados aos revestimentos.

Primeiro-ajudante de condutor de máquina de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de revestimentos, nomeadamente na enroladeira e na estufa de secagem, detecção de defeitos na produção e na elaboração dos mapas de registo por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registo de anomalias, e substitui eventualmente o condutor na falta deste.

Segundo-ajudante de condutor de máquina de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução da máquina de revestimentos, designadamente no desenrolamento, enrolamento, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui eventualmente o primeiro-ajudante na falta deste.

Ajudante de condutor de máquina de revestimentos (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora com o condutor na condução da máquina. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

Nota. — Todas as categorias necessárias às operações para acabamentos serão as previstas no n.º 4 da alínea A) desta cláusula.

C) Fabricação de cartão canelado (cc)

Chefe de produção. — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planea-

mento, gestão de pessoal, matérias-primas e qualidade. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, assim como os serviços comerciais.

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitantes a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação.

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável por uma secção de produção, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

Chefe de turno. — É o trabalhador responsável por um ou mais sectores de produção que labore em turnos; controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto de trabalhadores.

Controlador de formatos (AV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

Gravador-chefe de carimbos. — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

Montador de cunhos e cortantes. — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta, e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

Oficial de 1.ª — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora com dobradora-coladora integrada;
Escateladora-impressora de AV.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simple face das máquinas de canelar de AV;
Encoladeira das máquinas de canelar de AV;
Vincadeira das máquinas de canelar de AV.

Este trabalhador pode desempenhar as funções de controlador de folhas de fabrico.

Amostrista. — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

Controlador de formatos (BV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV), controlando ainda a qualidade e quantidade da produção.

Oficial de 2.ª — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora de BV;
Prensa de recortes com desmoldagem com ou sem impressão.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simplex face das máquinas de canelar de BV;
Encoladeira das máquinas de canelar de BV;
Vincadeira das máquinas de canelar de BV;
Vincadeira;
Máquina de pré-montagem por reflexão;
Parafinadora;
Dobradora-coladora;
Agrafadeira automática;
Escateladora-cortadora não impressora com mais de 1,50 m de largura
Fotocopiadora em borracha;
Prensa de recortes sem impressão nem desmoldagem;
Prensa de desperdícios automática.

Ajudantes. — São os trabalhadores que ajudam e substituem os oficiais, podendo os ajudantes de 1.ª conduzir a prensa de desperdícios, triturador de desperdícios e destroçador de placas de cartão.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores das saídas automáticas ou semiautomáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores das máquinas de atar, de cintar e de fazer balotes.

Ajudante de amostrista. — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador). — São os trabalhadores que executam indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

Encarregada de pessoal feminino. — É a trabalhadora responsável por um sector de pessoal feminino. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Gravadora especializada de carimbos. — É a trabalhadora especializada que decalca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

Gravadora de carimbos. — É a trabalhadora que decalca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas uma trabalhadora com esta categoria será classificada em gravadora especializada de carimbos.

Operadora feminina. — É a trabalhadora responsável pelas seguintes máquinas:

Escateladora não impressora até 1,50 m de largura;
Prensa de recortes sem desmoldagem;
Agrafadeira de prato;

Agrafadeira semiautomática;
Vincadeira até 1,50 m de largura;
Coladora semiautomática;
Cortadora de abas;
Agrafadeira de braço;
Máquina combinada de cortar divisórias e placas;
Máquina de encaixe de divisórias;
Máquina de cintagem automática de balotes.

Ajudantes femininos. — São as trabalhadoras que ajudam e substituem eventualmente as operadoras femininas na falta destas.

Estas trabalhadoras desempenham ainda as funções de condução de máquinas de atar e cintar, embalagens, colagens manuais, desmoldagens, encaixe manual de divisórias e limpeza de carimbos.

Classificação de máquinas da indústria de cartão canelado:

Máquinas de canelar:

(AV) — alta velocidade — mais de 100 m/minuto;

(BV) — baixa velocidade — até 100 m/minuto;

Escateladora-impressora:

(AV) — alta velocidade — mais de 10 000 caixas/hora;

(BV) — baixa velocidade — até 10 000 caixas/hora.

Escateladora não impressora:

(AV) — alta velocidade — mais de 10 000 placas/hora;

(BV) — baixa velocidade — até 10 000 placas/hora.

Máquina vincadeira:

(AV) — alta velocidade — com marginação automática;

(BV) — baixa velocidade — com marginação manual;

Os valores acima indicados referem-se a velocidade de ponta.

Nota. — As trabalhadoras femininas do cartão canelado que, à data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem também funções de arrumação e limpeza do escritório e das instalações podem continuar a desempenhá-las, ficando expressamente vedada a atribuição das referidas funções às trabalhadoras que nunca as desempenharam, bem como às que venham a ser admitidas no futuro para profissão que não seja a de servente de limpeza.

D) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos (sacos)

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela produção, preparação e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

Chefe de carimbos. — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

Maquinista. — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualquer das seguintes máquinas:

De tubos, fundos, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado.

Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais da conservação da máquina.

Desenhador de carimbos. — É o trabalhador que desenha carimbos e executa nas suas disponibilidades trabalhos similares.

Gravador(a) e montador(a) de carimbos. — É o trabalhador que grava e monta carimbos nas impressoras e trabalha com máquinas.

Preparador de colas. — É o trabalhador que prepara a cola para a utilização nas máquinas de tubos e fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de cargas, descargas e arrumações.

Ajudante de maquinista. — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal todas as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

Embalador(a). — É o trabalhador que empacota, envolve com cintas e embala sacos de papel.

Operador(a). — É o trabalhador que retira todos os trabalhos das máquinas de fabricação de sacos e que conduz máquinas de coser.

Saqueiro(a). — É o trabalhador que procede à manipulação dos sacos para embalagem.

Aprendiz(a). — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

E) Armazéns

Encarregado de armazém. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como: produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, e pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

F) Construção civil

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

Estucador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, trabalha em esboços, estuques e lambris.

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói 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.

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

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Serrador. — É o trabalhador que, predominantemente, com serra circular ou de fita, prepara madeiras para diversos serviços.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissionais que trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

G) Desenho

Desenhador especializado. — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

Desenhador maquetista especializado. — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo e esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos, nomeadamente na execução de memórias descritivas.

Desenhador de arte final. — É o trabalhador que, segundo indicações, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, segundo indicações, esboça, maquetiza e desenha materiais gráficos ou publicitários.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Operador arquivista. — É o trabalhador que trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

H) Electricidade

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

Instrumentista. — É o trabalhador com preparação técnica adequada que, exclusiva ou predominantemente, monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanizados de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, quer na oficina, quer nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal electricista. — É o trabalhador oficial electricista, especialmente qualificado, que substitui o chefe na falta deste, podendo dirigir um grupo de profissionais.

Oficial electricista. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas eléctricas de força motriz e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em fábrica, oficina ou locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões, que executa sendo simples; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de central eléctrica ou termoeléctrica. — É o trabalhador, titular de carteira profissional de oficial electricista, que vigia e controla a produção, transformação e distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração.

Operador de quadro. — É o trabalhador encarregado da manobra do quadro de distribuição de energia eléctrica. (Categoria profissional transitória, visto que a manobra do quadro deve ser futuramente efectuada por electricistas.)

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador que, executando o mesmo trabalho do oficial electricista, não possui o mesmo grau de qualificação.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os oficiais electricistas e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

I) Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de Enfermagem Geral ou seu equivalente legal.

Enfermeiro sem curso de promoção. — É o trabalhador que possui a carteira profissional de enfermeiro, mas que ainda não obteve, através do curso de promoção a enfermeiro (Portaria n.º 107/75), equivalência à categoria de enfermeiro.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador habilitado com curso de Auxiliar de Enfermagem e carteira respectiva, cuja actividade é exercida sob a responsabilidade do enfermeiro.

Nota. — Os auxiliares de enfermagem serão automaticamente reclassificados na categoria de enfermeiro sem curso de promoção logo que reúnam as condições exigidas pelo Decreto-Lei n.º 444/74, sendo extinta na empresa esta categoria.

J) Escritórios e actividades conexas

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

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados num departamento. (Engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão.)

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não exista guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que, nos escritórios onde exista serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa 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; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos

referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas 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.)

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Secretário de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda dinheiros e valores.

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos, ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado ao profissional do serviço externo que efectua funções análogas, relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para o contínuo.

L) Hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço das refeições.

Cozinheiro. — É o trabalhador 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, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador 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; colocação nos balcões, mesas ou centros de convívio de 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, louças, recipientes, arcas

e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Notas

1 — Os trabalhadores que actualmente estejam classificados como ajudantes de cozinha serão reclassificados como cozinheiros de 3.ª ou como empregados de refeitório, consoante as funções que efectivamente desempenhem.

2 — Os trabalhadores que actualmente estejam classificados como auxiliares de refeitório serão reclassificados como serventes de limpeza se efectuarem operações de limpeza e outras funções para as quais não se exija especialização profissional, ou como empregados de refeitório, se exercerem as funções descritas para esta categoria.

M) Laboratório e controlo de qualidade

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade; deve ser diplomado com curso superior adequado.

Analista. — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.ª. Pode ser de 1.ª ou de 2.ª. Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

Preparador ou operador de laboratório. — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificação suficientes.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em circuito de fabricação e dos produtos acabados ou em vias de fabrico.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que recolhe amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

N) Metalurgia

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

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.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador de todas as profissões aprovadas para os metalúr-

gicos neste contrato (com excepção das de ferramenteiro e de lubrificador) que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

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 acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aço ou outras ligas de matérias aquecidas, fabricando ou reparando peças e ferramentas; pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém (metalúrgico). — É o trabalhador que, nos armazéns (de apoio específico à manutenção), regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

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

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

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, móveis e veículos, ou seus componentes, e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, água e vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, desmonta, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instalações eléctricas.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco

ou oxi-acetilénico liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

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

Apontador metalúrgico. — É o trabalhador que procede à recolha e registo 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.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à verificação e conservação e operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Limador-alisador. — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

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

O) Serviços gerais

Adjunto. — É o trabalhador que tem as funções de coadjuvar o trabalhador da função a que respeite. Poderão ser criados cargos de adjunto sempre que as necessidades o exijam, ouvidas as organizações dos trabalhadores legalmente existentes na respectiva empresa e salvaguardando as categorias já existentes.

Encarregado de higiene e segurança. — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene da empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 64.^a e 65.^a

As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras funções, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- a) *Prevenção e segurança* — estatística; processos individuais; inquéritos; relatórios; campanha de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- b) *Higiene industrial* — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; re-

complemento de estojos de primeiros socorros e campanhas de escalrecimento.

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumpers*.

Coordenador de serviços complementares. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfiamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

Coordenador de cargas e descargas. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações, nas empresas onde elas existam com carácter independente, e pela conferência de guias de entrada, transferência ou remessa.

Turbineiro. — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

Porteiros e guardas. — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril, anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos podem atender o telefone, desde que não devam afastar-se da portaria, para o efeito.

Auxiliar ou servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, nem qualificadas.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede à plantação e conservação dos relvados, jardins e árvores.

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

Aprendizes. — São os trabalhadores que iniciam uma determinada actividade profissional.

P) Transportes

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela secção de movimentação e transportes e pela equipa de motoristas e seus ajudantes, competindo-lhe, nomeadamente, orientar técnica e disciplinarmente o pessoal da secção; zelar pelo bom estado do equipamento da mesma, tomando as medidas adequadas para que se encontre sempre em boas condições de funcionamento; fazer cumprir o plano de revisão das viaturas, coordenar a sua utilização, os seus consumos e elaborar os respectivos registos. Sem prejuízo da manutenção das situações existentes, só é obrigatória a sua existência em empresas que disponham de mais de 20 viaturas pesadas.

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 também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que

transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudantes de motorista, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança, e executa a amarração das mesmas

G) Vapor

Fogoeiro encarregado. — É o trabalhador cujas funções são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogoeiros e ajudantes.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

Ajudante de fogoeiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovada pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1996.

F) Vendas

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

Prospector e promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; estuda e escolhe as características do material a utilizar segundo as normas e especificações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de

encomenda e transmite-as para a execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem. Colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

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 efectua. Pode ser designado como:

Viajante — quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista — quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias. 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, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

ANEXO I

Grupos de categorias e profissões

Grupo 1

Chefe de laboratório.
Chefe de manutenção e conservação.
Chefe de produção.
Chefe de serviços administrativos.
Chefe de serviços técnicos c. c.

Grupo 2

A):

Analista de sistemas.
Chefe de departamento.
Chefe de fabricação.
Contabilista.
Tesoureiro.

B):

Desenhador especializado.
Desenhador maquetista especializado.
Desenhador-projectista.
Encarregado-geral c. c.

Grupo 3

A):

Analista de 1.ª
Chefe de secção.
Chefe de turno.
Chefe de vendas.
Guarda-livros.
Programador.

B):

Correspondente em línguas estrangeiras.
Desenhador de arte final (mais de seis anos).
Desenhador maquetista (mais de seis anos).
Desenhador técnico (mais de seis anos).
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Fogoeiro-encarregado.
Instrumentista.
Oficial principal electricista.
Preparador de trabalho.
Prospector e promotor de vendas.
Secretário da direcção ou administração.
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico).

Grupo 4

A):

Afinador de máquinas.
Analista de 2.^a
Caixa.
Chefe de carimbos (sacos).
Condutor de máquinas de produção tipo A.
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
Controlador de formatos c. c. (A. V.).
Controlador de qualidade (metalúrgico).
Encarregado-geral (nas empresas do grupo III).
Encarregado de higiene e segurança.
Encarregado de turno.
Enfermeiro.
Primeiro-escriturário.
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém (metalúrgico).
Gravador-chefe de carimbos c. c.
Maquinista de 1.^a (sacos).
Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de automóveis.
Montador de cunhos e cortantes c. c.
Motorista de pesados.
Oficial de 1.^a c. c.
Oficial electricista.
Operador de central eléctrica ou termoeléctrica.
Operador mecanográfico.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.^a
Rectificador mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

B):

Amostrista c. c.
Condutor de máquinas de produção tipo B.
Controlador de formatos c. c. (B. V.).
Desenhador de arte final (três a seis anos).
Desenhador de carimbos de 1.^a (sacos).
Desenhador maquetista (três a seis anos).
Desenhador técnico (três a seis anos).
Enfermeiro sem curso de promoção.
Fogoeiro de 1.^a
Gravador(a)-montador(a) de carimbo de 1.^a (sacos).
Maquinista de 2.^a (sacos).
Oficial de 2.^a c. c.

Preparador ou operador de 1.^a (de laboratório).
Vendedor (viajante ou praticista).

Grupo 5

Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A.
Apontador metalúrgico.
Auxiliar de enfermagem.
Caixeiro.
Carpinteiro.
Cobrador.
Condutor de empilhador.
Condutor de máquinas de acabamento.
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
Condutor de refinação da massa (nas empresas dos grupos I, I-A, II e III).
Coordenador de serviços complementares.
Controlador de qualidade de papel.
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador de arte final (até três anos).
Desenhador de carimbos de 2.^a (sacos).
Desenhador maquetista (até três anos).
Desenhador técnico (até três anos).
Encarregado-geral (empresas do grupo IV).
Segundo-escriturário.
Esteno-dactilógrafo.
Estucador.
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Ferramenteiro de 1.^a
Fiel de armazém.
Fogoeiro de 2.^a
Gravador(a) montador(a) de carimbos de 2.^a (sacos).
Limador-alisador de 1.^a
Motorista de ligeiros.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de quadro.
Pedreiro.
Perfurador-verificador.
Pintor.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
Preparador de banhos para revestimentos.
Preparador ou operador de 2.^a de laboratório.
Pré-oficial electricista (do 2.^o ano).
Rectificador mecânico de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Trolha.

Grupo 6

A):

Ajudante de 1.^a c. c.
Ajudante de amostrista de 1.^a c. c.
Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.
Ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A.
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo B.
 Ajudante de condutor de refinação de massa.
 Ajudante de motorista.
 Condutor de máquinas de produção tipo C.
 Coordenador de carga e descargas.
 Terceiro-escriturário.
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Limador-alisador de 2.^a
 Lubrificador de 1.^a
 Operador arquivista.
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a
 Preparador de cola (sacos).
 Rectificador mecânico de 3.^a
 Serrador.
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador de 3.^a
 Telefonista.
 Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
 Torneiro mecânico de 3.^a
 Turbineiro.

B):

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo B.
 Ajudante de preparador de banhos para revestimento.
 Condutor de refinação de massa (empresas do grupo IV).
 Cozinheiro de 2.^a
 Dactilógrafo (2.^o ano).
 Entregador de ferramentas.
 Estagiário (2.^o ano).
 Lubrificador de 2.^a
 Praticante metalúrgico (do 2.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
 Pré-oficial electricista (do 1.^o ano).
 Preparador de matérias-primas (*).

(*) Quando for também responsável pela condução do equipamento de desagregação é classificado no grupo 6-A.

Grupo 7

A):

Ajudante de amostrista de 2.^a c. c. (1.^o e 2.^o anos).
 Ajudante de 2.^a c. c.
 Ajudante de maquinista do 5.^o ano (sacos).
 Ajudante de electricista (2.^o ano).
 Ajudante de fiel de armazém.
 Ajudante de fogueiro (3.^o ano).
 Ajudante de preparador de matérias-primas.
 Auxiliar de laboratório.
 Contínuo.
 Dactilógrafo (1.^o ano).
 Encarregado de refeitório.
 Estagiário (1.^o ano).
 Porteiros e guardas.
 Praticante (construção civil) (2.^o ano).
 Praticante de metalúrgico (1.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
 Tirocinante de desenhador (1.^o ano).
 Trabalhadores de serviços complementares.

B):

Cozinheiro de 3.^a
 Encarregado de pessoal feminino c. c.
 Gravador especializado de carimbos c. c.
 Mestre de papel, cartão ou telas metálicas.

Grupo 8

A):

Ajudante de condutor de máquinas de produção tipo C.
 Ajudante de fogueiro (1.^o e 2.^o anos).
 Auxiliar ou servente.
 Jardineiro.
 Servente (construção civil).

B):

Ajudante de maquinista do 4.^o ano (sacos).
 Ajudante de electricista (1.^o ano).
 Embalador(a) (sacos).
 Empregada de refeitório.
 Gravadora de carimbos c. c.
 Manipuladora de papel, cartão ou telas metálicas.
 Operador(a) (sacos).
 Operadora c. c.
 Praticante de construção civil (1.^o ano).
 Praticante de metalúrgico com 17 anos ou mais (de profissões que não admitem aprendizagem).
 Saqueiro(a) (sacos).

C):

Estagiário de cozinheiro.
 Servente de limpeza.

Grupo 9

A):

Ajudante feminina c. c.
 Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.
 Aprendiz(a) (papel e cartão) com 17 anos de idade.
 Praticante de metalúrgico com 16 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

B):

Ajudante de maquinista do 3.^o ano (sacos).
 Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade.
 Aprendiz(a) (papel e cartão) com 16 anos de idade.
 Praticante de metalúrgico com 15 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

Grupo 10

Ajudante de maquinista dos 1.^o e 2.^o anos (sacos).
 Aprendiz(a) dos 3.^o e 4.^o anos (sacos).
 Aprendiz de metalúrgico com 15 anos de idade.
 Aprendiz(a) (papel e cartão) com 15 anos de idade.
 Paquete (3.^o e 4.^o anos).

Grupo 11

Aprendiz c. c.
 Aprendiz de gravador de carimbos c. c.
 Aprendiz de metalúrgico com 14 anos de idade.
 Aprendiz(a) (papel e cartão) com 14 anos de idade.
 Aprendiz(a) (sacos) (1.^o e 2.^o anos).
 Pacote (1.^o e 2.^o anos).

Praticante metalúrgico com 14 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

Lisboa, 3 de Junho de 1996.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel a Cartão:
(Assinatura ilegível.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Julho de 1996.

Depositado em 19 de Julho de 1996, a fl. 19 do livro n.º 8, com o n.º 304/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o Sind. dos Engenheiros Técnicos e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área, âmbito e vigência

3 — O texto resultante das negociações produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996 e vigora até 31 de Dezembro de 1996.

Cláusula 16.ª

Remuneração do trabalho por turnos

1 — a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com acréscimo mensal de 22,5 %.

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2 — a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %.

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3 — As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor de remuneração mínima estabelecida para o grau 1-A.

Cláusula 17.ª

Isenção de horário de trabalho

4 — Aos profissionais de horário isentos de trabalho é devido o pagamento suplementar de 25 % do salário base.

Cláusula 18.ª

Remunerações mínimas

Grau I-A	132 000\$00
Grau I-B	148 500\$00
Grau 2	198 700\$00
Grau 3	275 000\$00
Grau 4	308 000\$00
Grau 5	330 000\$00
Grau 6	385 000\$00

Cláusula 24.ª

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que não usufruam de refeitório ou cantina cedidos pela empresa deverá ser cedido um subsídio diário de refeição no valor de 628\$50.

Porto, 24 de Maio de 1996.

Pela AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos dos Quadros em representação dos Sindicatos dos Economistas, Nacional dos Engenheiros Técnicos, dos Engenheiros da Marinha Mercante, dos Contabilistas e Nacional dos Quadros Licenciados.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Julho de 1996.

Depositado em 24 de Julho de 1997, a fl. 20 do livro n.º 8, com o n.º 311/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos, esta-

fes e cales hidráulicas em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Esta convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.ª

Diuturnidades

Os trabalhadores em categorias ou classes sem acesso automático terão direito a uma diuturnidade, de três em três anos, até ao limite de cinco, no valor de 1300\$.

Cláusula 52ª

Diuturnidades

- 1 —
2 —

Pequeno-almoço — 230\$;
Almoço ou jantar — 1430\$;
Dormida com pequeno-almoço — 4160\$;
Diária completa — 7020\$.

Cláusula 53.ª

Subsídio de refeição

1 — O subsídio de refeição será de 500\$ por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 500\$.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 62.ª

Seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor de 3 450 000\$, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 65.ª

Princípio geral e revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente CCT são revogadas as seguintes disposições:

- 1) Cláusula 1.ª, n.º 1 da cláusula 2.ª, os valores da cláusula 50.ª, no n.º 2 da cláusula 52.ª, n.os 1 e 5 da cláusula 53.ª, n.º 1 da cláusula 62.ª, e anexo II, «Tabela de remunerações de base mínimas», do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995.

Definição e enumeração das categorias profissionais

Assistente técnico. — É o trabalhador que presta assistência e formação técnica aos clientes inclusivamente nos estaleiros ou obras, fazendo ainda as necessárias demonstrações de acordo com as determinações do superior hierárquico.

Chefe de aprovisionamento. — É o trabalhador responsável pela elaboração dos inventários de mercadorias, matérias-primas e outras matérias recebidas, expedidas e armazenadas e pela reposição dos *stocks*, podendo eventualmente executar compras de acordo com directivas superiores; orienta e coordena as tarefas dos trabalhadores que lhe estão subordinados hierarquicamente.

ANEXO II

Tabela de remunerações de base mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I-A	Director de serviços	159 900\$00
I-B	Analista de sistemas	140 200\$00
I-C	Chefe de escritório	122 600\$00
II	Chefe de aprovisionamento Chefe de departamento, de divisão ou serviço Contabilista/técnico de contas	118 300\$00
III	Programador de aplicações ou de informática com mais de um ano	113 100\$00
IV	Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador de aplicações ou de informática com menos de um ano	103 600\$00
V-A	Assistente administrativo II Secretário de direcção	94 700\$00
V-B	Assistente administrativo I	93 000\$00
V-C	Inspector de vendas	90 000\$00
VI	Assistente técnico Caixa (a) Primeiro-escriurário Vendedor/prospector de vendas	86 600\$00
VII	Motorista de pesados	82 800\$00
VIII	Cobrador (a) Motorista de ligeiros Segundo-escriurário	80 300\$00
IX	Ajudante de motorista Terceiro-escriurário	73 400\$00
X	Contínuo Guarda Telefonista	70 800\$00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	65 500\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
XII	Dactilógrafo do 1.º ano	61 100\$00
	Estagiário do 1.º ano	
	Trabalhador de limpeza	
XIII	Paquete (b)	41 400\$00

(a) O caixa e o cobrador receberão 3200\$ mensais de abono para falhas.
(b) Por cada ano além dos 16 anos terá mais 1000\$.

Lisboa, 27 de Maio de 1996.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/ Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Julho de 1996.

Depositado em 24 de Julho de 1996, a fl. 20 do livro n.º 8, com o n.º 309/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão do CCT para a indústria de guarda-sóis e acessórios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, 30, de 15 de Agosto de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 12, de 29 de Março de 1986, 16, de 29 de Abril de 1987, 16, de 29 de Abril de 1988, 15, de 22 de Abril de 1989, 16, de 30 de Abril de 1990, 16, de 30 de Abril de 1991, 25, de 8 de Julho de 1992, 31, de 22 de Agosto de 1993, 31, de 22 de Agosto de 1994, e 30, de 15 de Agosto de 1995, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 70.ª

Produção de efeitos

As retribuições estabelecidas produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços	94 400\$00
	Chefe de escritório	
2	Chefe de serviços	90 400\$00
	Contabilista	
	Técnico de contas	
	Analista de sistemas	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
3	Chefe de secção	87 200\$00
	Chefe de vendas	
	Encarregado-geral de armazém	
	Guarda-livros	
	Programador	
4	Correspondente em línguas estrangeiras	78 100\$00
	Secretário de direcção	
	Programador mecanográfico	
	Primeiro-escriurário	
	Caixa	
5	Fogoeiro encarregado	73 000\$00
	Operador mecanográfico	
	Vendedor	
	Encarregado de armazém	
	Operador de computador	
6	Fogoeiro de 1.ª	68 900\$00
	Segundo-escriurário	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Cobrador	
	Operador de telex	
	Fiel de armazém	
7	Motorista	60 800\$00
	Fogoeiro de 2.ª	
	Terceiro-escriurário	
	Telefonista	
	Perfurador-verificador	
	Conferente	
8	Demonstrador	55 100\$00
	Ajudante de motorista	
	Fogoeiro de 3.ª	
	Servente (viatura de carga)	
	Contínuo	
9	Servente	49 300\$00
	Distribuidor	
	Embalador	
	Ajudante de fogoeiro do 4.º ano	
9	Estagiário do 2.º ano	49 300\$00
	Ajudante de fogoeiro do 3.º ano	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
10	Estagiário do 1.º ano Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos	44 900\$00
11	Paquete de 17 anos Praticante de 17 anos	41 600\$00
12	Paquete de 16 anos Praticante de 16 anos	40 900\$00

Nota. — $\frac{Rm}{12}$ = soma das retribuições de cada grupo, dividida pelo número de grupos. Para os efeitos previstos nas cláusulas 45.ª («Deslocações»), 61.ª («Abono para falhas») e 62.ª («Diuturnidades»), o valor de $\frac{Rm}{12}$ a considerar é de 65 458\$30, correspondendo os valores da actual revisão aos seguintes montantes:

Alojamento com pequeno-almoço — 3410\$;
Almoço ou jantar — 1380\$;
Abono para falhas — 2030\$;
Diuturnidades — 3470\$.

Porto, 9 de Maio de 1996.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
Manuel Domingos Pinto Vieira.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:
(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Julho de 1996.

Depositado em 26 de Julho de 1996, a fl. 22 do livro n.º 8, com o n.º 324/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se às relações de trabalhos existentes ou que venham a existir entre as empresas que no

País desenvolvem as actividades representadas pela associação patronal signatária e nela inscritas e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 29.^a

Retribuições mínimas mensais

1, 2 e 3 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

4 — Para efeitos da aplicação das tabelas de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos grupos seguintes:

Grupo I — empresas com menos de 12 trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC inferior a 128 100\$;

Grupo II — empresas com 12 ou mais trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC igual e ou superior a 128 100\$.

5, 6, 7, 8, 9 e 10 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 30.^a

Ajudas de custo

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este contrato as despesas de alojamento quando estes se desloquem em serviço, contra a apresentação de documentos comprovativos das despesas efectuadas, podendo, contudo, a entidade patronal optar em qualquer altura, com aviso prévio, pelo pagamento de uma importância nunca inferior a:

Almoço ou jantar — 1485\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 4000\$.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,27 sobre o preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

3 — As entidades patronais pagarão, no prazo de 15 dias a contar da exibição do recibo comprovativo do pagamento do prémio de um seguro de acidentes pessoais que cubra apenas riscos de invalidez absoluta permanente e morte, até ao limite de 2850 contos, a quantia constante desse mesmo recibo. Esta regalia é apenas devida aos vendedores sem comissões e aos vendedores que, auferindo comissões, no ano anterior não tenham excedido, respectivamente, as retribuições mistas (parte fixa mais parte variável) de 1 685 000\$ ou 1 997 000\$, conforme se trate de empresas dos grupos I ou II.

4 — Aos vendedores, viajantes, praticistas e prospectores de vendas que não vençam comissões ou, quando as vençam, tenham recebido no ano civil anterior comissões de montante inferior ou igual a 1 512 000\$, as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros até ao limite actual do grupo obrigatório.

Cláusula 54.^a

Retroactividade

1 — As tabelas salariais e os valores das ajudas de custo fixados na cláusula 30.^a produzirão efeitos desde 1 de Maio de 1996.

2 — As diferenças salariais que resultarem da aplicação das novas tabelas entre 1 de Maio e a data da publicação deste CCT poderão ser pagas até ao fim do mês de Outubro de 1996 pelas entidades patronais que, por dificuldades económicas, o não possam fazer aquando da entrada em vigor do CCT.

Nota. — As restantes matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO I

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — Profissionais de escritório e ofícios correlativos.

A) Profissionais de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista ou 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por

vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa 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 e preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros, executando trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Programador informático. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de 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 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).

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que 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 de que o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, em caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Correspondente em língua estrangeira. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo as-

sunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas e dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

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 as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os às pessoas ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, e efectua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, nomeadamente com computadores; pode ainda, acessoriamente, efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa 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 diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade do superior hierárquico, algumas das tarefas que concretizam a função de escriturário.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina carta, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são dadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Pode ainda executar serviços de arquivo.

ANEXO III**Tabela de retribuições mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Categorias superiores	106 000\$00	111 100\$00
	Chefe de escritório		
	Director de serviços		
II	Chefe de departamento	99 000\$00	105 200\$00
	Contabilista/técnico de contas		
	Chefe de divisão ou de serviços		
	Analista de sistemas		
III	Encarregado geral	93 700\$00	99 600\$00
	Chefe de secção (escritório) ...		
	Guarda-livros		
	Tesoureiro		
	Programador informático		
IV	Chefe de vendas	90 800\$00	97 000\$00
	Encarregado de armazém		
	Caixeiro encarregado ou caixeiro chefe de secção		
	Correspondente em línguas estrangeiras		
	Inspector de vendas		
	Secretário de direcção		
V	Operador informático	86 900\$00	92 000\$00
	Primeiro-escriturário		
	Primeiro-caixeiro		
	Fiel de armazém		
	Caixa (escritório)		
	Decorador		
	Expositor		
	Coleccionador com três ou mais anos		
	Prospector de vendas (sem comissões)		
	Vendedor, viajante e praticista (sem comissões)		
	Motorista de pesados		
	VI		
Segundo-escriturário			
Coleccionador com menos de três anos			
Vendedor, viajante e praticista (com comissões)			
Cobrador			
Conferente			
VII	Motorista de ligeiros	74 200\$00	79 600\$00
	Telefonista de 1.ª		
	Terceiro-caixeiro		
	Terceiro-escriturário		
VIII	Telefonista de 2.ª	69 000\$00	72 900\$00
	Caixa de balcão		
	Contínuo		
	Porteiro		
	Guarda		
	Distribuidor		
	Embalador		
	Empilhador		
Servente com 18 anos ou mais			
IX	Etiquetador	57 200\$00	61 400\$00
	Ajudante de motorista		
	Estagiário do 2.º ano		
	Dactilógrafo do 2.º ano		
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano		

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
X	Estagiário do 1.º ano	(*) 53 100\$00	56 700\$00
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano ...		
	Dactilógrafo do 1.º ano		
	Servente com menos de 18 anos		
	Servente de limpeza		
XI	Praticante com 16/17 anos	(*) 40 000\$00	(*) 43 600\$00
	Paquete com 16/17 anos		
XII	Praticante com 15 anos	(*) 36 600\$00	(*) 40 100\$00
	Paquete com 15 anos		
XIII	Aprendiz	(*) 30 200\$00	(*) 31 300\$00

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 8 de Julho de 1996.

Pela Associação Portuguesa dos Grossistas Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

*(Assinatura ilegível.)***Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 21 de Junho de 1996. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 14 de Junho de 1996. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito 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 dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 22 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 21 do livro n.º 8, com o n.º 316/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga — Alteração salarial e outras

Acta

Aos 12 dias do mês de Abril de 1996, reuniram-se, na sede da Associação Comercial de Braga, as associações comerciais do distrito de Braga e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, com vista à negociação da tabela salarial e clausulado do CCT do comércio retalhista do distrito de Braga, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995.

Assim, ficou acordado para vigorar a partir de 1 de Março de 1996, o seguinte:

Cláusula 23.ª

Remuneração de trabalho

1 a 5 — (*Mantêm-se.*)

6 — Os trabalhadores com responsabilidade por serviços de caixa e os que façam pagamentos, recebimentos e conferência de valores de forma regular terão direito a um abono mensal para falhas igual a 2850\$, sem prejuízo das diuturnidades vencidas e de quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 24.ª

Remuneração de viajantes e praticistas

1 a 13 — (*Mantêm-se.*)

14 — Os trabalhadores em serviço externo terão direito a uma ajuda de custo de:

Diária completa — 5750\$;
Almoço ou jantar — 1560\$;
Alojamento — 2600\$;

ou ao pagamento das respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT nas categorias sem acesso obrigatório auferirão, por cada período de três anos de serviço na mesma categoria ou escala, uma diuturnidade de 1750\$ sobre a retribuição real ou efectiva que vinham recebendo, até ao limite de três diuturnidades, independentemente de a sua retribuição real ou efectiva exceder ou não o valor resultante da soma da retribuição estabelecida por este CCT com as referidas diuturnidades.

2 e 3 — (Mantêm-se.)

ANEXO I

Nível	Categorias	Vencimento
I	Gerente comercial	87 500\$00
II	Caixeiro-encarregado; operador-encarregado (super e hipermercados); chefe de secção e inspector de vendas	83 250\$00
III	Primeiro-caixeiro; viajante; praticista; operador especializado; motorista	75 750\$00
IV	Segundo-caixeiro e operador de 1. ^a	70 250\$00
V	Terceiro-caixeiro; operador de 2. ^a ; vigilante e cobrador	65 500\$00
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante:	
	a) 3. ^o ano	54 600\$00
	b) 2. ^o ano	43 700\$00
	c) 1. ^o ano	43 700\$00

Nível	Categorias	Vencimento
VII	Praticante: a) 3. ^o ano	41 000\$00
	b) 2. ^o ano	41 000\$00
	c) 1. ^o ano	41 000\$00
VIII	Servente; caixa; embalador; guarda; distribuidor; contínuo; servente de limpeza e ajudante de motorista	62 250\$00

Esta tabela salarial tem eficácia retroactiva a partir de 6 de Março de 1996 e é válida pelo período mínimo estabelecido na lei. Relativamente aos demais pontos da proposta sindical, ficou já estabelecida a continuação das reuniões para negociação com os técnicos das associações comerciais.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Barcelos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Braga:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Guimarães:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Famalicão:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Julho de 1996.

Depositado em 23 de Julho de 1996, no livro n.º 8, a p. 19, com o n.º 305/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Alteração salarial e outras

As cláusulas 4.^a, 5.^a, 44.^a e 48.^a-A do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Farmácias e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978, com as alterações que lhe foram introduzidas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril, e o n.º 4, de 29 de Janeiro de 1994, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

Os farmacêuticos abrangidos por este contrato colectivo de trabalho classificam-se em:

- a) Director técnico;
- b) Farmacêutico-adjunto;

- c) Farmacêutico do 3.^o ano;
- d) Farmacêutico do 2.^o ano;
- e) Farmacêutico do 1.^o ano.

Cláusula 5.^a

Funções

- 1 —
- 2 —
- 3 — Compete ao farmacêutico coadjuvar o director técnico e o(s) farmacêutico(s) adjunto(s) no exercício das suas funções.

O farmacêutico será promovido a farmacêutico-adjunto decorridos três anos de permanência naquela categoria.

Cláusula 44.^a

Tabela salarial

1 — A remuneração mínima mensal dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é a seguinte:

Categoria	Remuneração mínima mensal
Director técnico	245 000\$00
Farmacêutico-adjunto	227 500\$00
Farmacêutico do 3.º ano	212 500\$00
Farmacêutico do 2.º ano	190 000\$00
Farmacêutico do 1.º ano	180 000\$00

Nota. — O vencimento do farmacêutico do 1.º ano só será aplicável aos farmacêuticos admitidos a partir de 16 de Abril de 1996.

Os farmacêuticos do 1.º ano admitidos antes de 16 de Abril de 1996 auferirão o vencimento de 190 000\$.

2 — As remunerações mínimas constantes do número anterior produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996.

Cláusula 48.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 480\$.

2 — O disposto no número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996.

Lisboa, 7 de Maio de 1996.

Pela Associação Nacional das Farmácias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Julho de 1996.

Depositado em 23 de Julho de 1996, a fl. 20 do livro n.º 8, com o n.º 306/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, n.º 4; 39.^a, n.º 1; 41.^a, n.º 1; 42.^a, n.º 1; 43.^a, n.º 1, alíneas a), b), c) e d); 44.^a, n.º 1, alíneas a) e b), e anexo II da tabela salarial, do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1986, 30, de 15 de Agosto de 1987, 30, de 15 de Agosto de 1988, 30, de 16 de Agosto de 1989, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 29, de 30 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1994, e 29, de 8 de Agosto de 1995.

Novo texto

Cláusula 2.^a

Vigência

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Abril de 1996.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos na mesma letra e empresa, a uma

diuturnidade no valor de 9% da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G (valor de 8010\$).

Cláusula 41.^a

Subsídio de quebras

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou cobrança nos termos da definição de funções constante do anexo I têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, em dinheiro, no montante de 6,5 % da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G (valor de 5785\$).

Cláusula 42.^a

Subsídio de almoço

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço de 955\$, o qual poderá ser pago em senhas ou em numerário.

Cláusula 43.^a

Abonos de refeição

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho fora do período fixado na cláusula 26.^a terá direito a ser abonado em transporte e em refeições de acordo com a seguinte tabela mínima:

- Pequeno-almoço — 340\$;
- Almoço — 1900\$;
- Jantar — 1900\$;
- Ceia — 1270\$.

Cláusula 44.ª

Deslocações em serviço

1 — O trabalhador que, por determinação da entidade patronal, se desloque em serviço desta ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo tem direito a alojamento e transporte nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a alimentação e a um subsídio diário, que será:

- a) Continente e ilhas — 2550\$;
- b) Países estrangeiros — 5100\$.

ANEXO II
Tabela salarial

Letra	Categorias	Remuneração
A	Director de serviços	168 000\$00
B	Chefe de agência	144 100\$00
C	Chefe de serviços	132 600\$00
	Analista informático	
D	Chefe de secção	123 300\$00
	Programador de informática	
	Secretária(o) de direcção	
	Tesoureiro	
E	Caixa	109 800\$00
	Controlador de informática	
	Primeiro-oficial administrativo	
	Primeiro-técnico de artes gráficas e publicidade	
	Primeiro-técnico de turismo	
	Promotor de vendas	

Letra	Categorias	Remuneração
F	Cobrador	100 400\$00
	Segundo-oficial administrativo	
	Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade	
	Segundo-técnico de turismo	
G	Terceiro-oficial administrativo	89 000\$00
	Terceiro-técnico de artes gráficas e publicidade	
	Terceiro-técnico de turismo	
H	Anotador(a)/repcionista	84 300\$00
	Assistente	
I	Aspirante	78 600\$00
	Contínuo	
	Motorista	
	Telefonista	
J	Praticante	63 500\$00
L	Paquete (b)	48 400\$00
M	Servente de limpeza (a)	57 200\$00

(a) A retribuição dos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior a 500\$/hora e a quinze horas mensais.

(b) Os trabalhadores com a categoria de pacote e com idade igual ou superior a 18 anos auferirão o salário mínimo nacional a partir do mês em que completarem 18 anos.

Lisboa, 10 de Maio de 1996.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 22 do livro n.º 8, com o n.º 319/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — (Igual.)

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

Cláusula 37.ª

Refeições

1 — A entidade patronal reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado, pelos seguintes valores:

- Almoço — 1300\$;
- Jantar — 1300\$;
- Pequeno-almoço — 350\$.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora

do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

3 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante apresentação da factura.

Cláusula 38.^a

Alojamento

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV, a:

- a) Transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela entidade patronal, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Reembolso da despesa com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- c) Montante de 680\$ e 1270\$, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País, desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

Cláusula 60.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

Tabela salarial

Motorista de táxi e letra A — 63 000\$.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 1996.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo S. N. M. — Sindicato Nacional dos Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Julho de 1996.

Depositado em 26 de Julho de 1996, a fl. 22 do livro n.º 8, com o n.º 325/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção obriga, por um lado, as casas de saúde, representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações certas mínimas (anexo II) e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 1996.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 23.^a

Remunerações mínimas

1 —

2 —

3 — Os trabalhadores que façam pagamentos ou recebimentos, designadamente os que exerçam funções de caixa e cobrador, terão direito a um subsídio mensal de 5 % da remuneração mínima fixada para o nível 12, quando as empresas os responsabilizem pelas falhas no manuseamento de valores.

4 —

5 —

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

As retribuições auferidas serão acrescidas de uma diuturnidade igual a 4 % da remuneração mínima fixada para o nível 12 por cada quatro anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 77.^a

Revogação de textos

Com a entrada em vigor deste CCT ficam revogados os números e as cláusulas seguintes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1994: o n.º 1 da cláusula 1.^a, o n.º 2 da cláusula 3.^a, o n.º 3 de cláusula 23.^a, a cláusula 25.^a e o anexo II (tabela de remunerações certas fixas mínimas).

ANEXO II

Tabela de remunerações certas fixas mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
15	Director de serviços Chefe de escritório Chefe geral de serviços	123 750\$00
14	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços	123 650\$00
13	Director de creche	112 750\$00
12	Chefe de secção Encarregado de fogueiro Operador de computador (com mais de seis meses)	109 850\$00
11	Assistente administrativo II Chefe de cozinha Encarregado Secretário de direcção II	109 500\$00
10	Assistente administrativo I Chefe de equipa Chefe de mesa Operador de computador (até seis meses) Técnico paramédico (com curso): Técnico de análises anátomo-psicológicas; técnico de análises clínicas; técnico de cardiologia; técnico de electroencefalografia; técnico de ortóptica; técnico de fisioterapia; técnico de função respiratória; técnico de radiologia; técnico de radioterapia; técnico de termografia. Secretário de direcção I	105 100\$00
9	Caixa Escriturário de 1.ª Fogueiro de 1.ª Recepcionista (com mais de seis anos) Técnico paramédico (sem curso) Técnico de prevenção e segurança	96 500\$00
8	Cozinheiro de 1.ª Ecónomo Educador de infância Encarregado de roupa/lavandaria Oficial de 1.ª Monitor Motorista	91 000\$00
7/A	Ajudante técnico de análises clínicas Assistente de consultório (com mais de dois anos) Escriturário de 2.ª Fogueiro de 2.ª Recepcionista (com mais de três anos) Telefonista de 1.ª classe (com mais de três anos)	81 950\$00
7	Ajudante técnico de fisioterapia Ama (mais de nove anos) Cobrador (empregado de serviços externos) Costureiro (com mais de oito anos) Cozinheiro de 2.ª Dispenseiro (com mais de cinco anos) Empregado de balcão Empregado de bloco operatório (com mais de oito anos) Empregado de enfermaria (com mais de 10 anos) Empregado de esterilização (com mais de oito anos) Empregado de mesa Empregado de roupa/lavandaria (com mais de oito anos)	80 350\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
7	Encarregado de câmara escura Oficial de 2.ª Praticante técnico Vigilante com funções pedagógicas Vigilante de doentes	80 350\$00
6	Ama (de sete a nove anos) Assistente de consultório (até dois anos) Costureiro (com mais de quatro anos) Dispenseiro (com menos de cinco anos) Escriturário de 3.ª Fogueiro de 3.ª Oficial de 3.ª Empregado de bloco operatório (com mais de quatro anos) Empregado de enfermaria (de sete a nove anos) Empregado de esterilização (com mais de quatro anos) Empregado de roupa/lavandaria (de seis a oito anos) Recepcionista (até dois anos) Telefonista de 2.ª (até três anos) Vigilante (com mais de dois anos)	68 900\$00
5	Ama (de quatro a seis anos) Auxiliar hospitalar Chefe de copa Cozinheiro de 3.ª (ajudante de cozinheiro) Empregado de roupa/lavandaria (de quatro a seis anos) Empregado de enfermaria (de quatro a seis anos) Encarregado de bloco operatório (com menos de quatro anos) Encarregado de esterilização (com menos de quatro anos)	68 000\$00
4	Ama (até três anos) Contínuo Copeiro Costureiro (até quatro anos) Empregado de enfermaria (até três anos) Empregado de refeitório Empregado de roupa/lavandaria (com menos de quatro anos) Estagiário administrativo Trabalhador de limpeza Vigilante (até dois anos)	67 050\$00
3	Contínuo (com menos de 21 anos)	60 050\$00
2	Paquete (de 17 anos)	50 600\$00
1	Paquete (de 16 anos)	43 200\$00

Lisboa, 10 de Julho de 1996.

Pela Associação Portuguesa da Hospitalização Privada:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Julho de 1996.

Depositado em 26 de Julho de 1996, a fl. 22 do livro n.º 8, com o n.º 326/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, por um lado, a GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., a DRIFTAL — Plásticos de Portugal, S. A., e a CARBOLIS — Gases Industriais, S. A. (adiante designadas por empresa), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — Este acordo vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes após 10 meses a contar da sua produção de efeitos.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

5 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

6 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeada-

mente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste acordo e na lei.

3 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) Secção sindical de zona (SSZ) — o conjunto dos trabalhadores de uma zona filiados no mesmo sindicato;
- b) Comissão sindical de zona (CSZ) — a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma zona;
- c) Comissão intersindical de empresa (CIE) — a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na parte final do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa ou pela comissão sindical de zona, ainda que constituída por um só elemento, hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva secção sindical de zona, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou seus representantes devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nas zonas com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo de telefone das redes interna e externa.

2 — Nas zonas com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindi-

cais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções, nos termos da parte final do número anterior.

Cláusula 6.ª

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais tem o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou unidade de produção, sem prejuízo das normas de segurança vigentes nesses locais.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ver alterado o seu horário de trabalho, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando isso resulte de alteração do horário da unidade orgânica de que eles faziam parte.

5 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa à contratação colectiva de trabalho se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem entrar nas instalações da empresa, mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 7.ª

Constituição das comissões sindicais

1 — Para os efeitos deste capítulo, os trabalhadores da empresa encontram-se agrupados em duas zonas:

- a) Zona fabril — zona de Cabo Ruivo;
- b) Zona administrativa — zona da sede.

2 — Em cada zona poderão existir delegados sindicais.

O número de delegados de cada sindicato, em função dos quais no âmbito de cada CSZ são atribuídos os créditos de horas referidas na cláusula 10.ª, é calculado da forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + (n - 500) / 200$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais de zona e intersindical de empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, podem reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constarão obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta assinada pelos presentes.

4 — As reuniões solicitadas pelos representantes sindicais realizar-se-ão fora do período normal de trabalho sempre que aqueles o solicitem, não podendo haver lugar a pagamento do tempo despendido nas reuniões a qualquer dos participantes.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião seja da iniciativa dos órgãos de gestão ou, não sendo, aqueles órgãos tenham proposto a alteração da hora para o período normal de trabalho.

6 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentadamente e por escrito, a data e hora das reuniões requeridas pela outra.

7 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao órgão de gestão com quem a reunião vai ter lugar com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 9.ª

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, as CSZ ou a CIE têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos nele estabelecidos, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar a aplicação das disposições legais ou convencionais que tenham repercussão nas condições de trabalho;

- b) Fiscalizar o funcionamento de refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos e os mapas de contribuição para a segurança social;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança total do local de instalação ou serviço;
- e) Dar parecer sobre qualquer alteração de horário de trabalho ou da escala de turnos.

2 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

3 — A empresa não poderá deliberar sobre as matérias das alíneas b), d) e e) do n.º 1 antes de 10 dias a contar da data da comunicação do projecto ou da alteração prevista.

Cláusula 10.ª

Crédito de horas para delegados sindicais

1 — Para exercício da acção sindical na empresa é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de cinco horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins é atribuído, no âmbito da comissão intersindical, um crédito mensal de dez horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Cada comissão sindical e comissão intersindical indicará, até ao dia 15 de cada mês, a identificação dos delegados que, no mês seguinte, poderão utilizar os créditos de horas referidos nos números anteriores. Esta comunicação vale para os meses seguintes, enquanto não for expressamente alterada.

5 — Se for excedido, em certo mês, o somatório dos créditos de horas resultantes da aplicação dos n.ºs 1 ou 2, as horas em excesso serão imputadas aos delegados que as hajam utilizado.

6 — Os delegados designados nos termos do n.º 4, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, ou, em caso de impossibilidade, no primeiro dia útil imediato ao da falta.

Cláusula 11.ª

Crédito de horas para dirigentes sindicais

Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais que trabalhe na empresa tem direito ao crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

Cláusula 12.ª

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão exercido pelos trabalhadores na empresa será assegurado pela comissão de trabalhadores, nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

2 — A orgânica do controlo de gestão é definida pelos trabalhadores, de acordo com o disposto na Constituição e na lei.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo e demais legislação laboral aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores, quer por parte dos órgãos de gestão, quer do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na definição de funções correspondentes à categoria que lhe está atribuída, salvo os casos consignados neste acordo;
- f) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- g) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, nos serviços onde se achar arquivado, sempre que o solicite;
- h) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- i) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada, por escrito, pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais no prazo de 15 dias e proferir a sua decisão final sobre ela no prazo de 45 dias sobre aquela resposta;
- j) Reconhecer, em qualquer circunstância, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- l) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes pessoais e de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;

- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão ao serviço da empresa toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais;
- n) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo;
- o) Não admitir ao seu serviço trabalhadores reformados por velhice ou que já exerçam outra actividade a tempo inteiro, bem como trabalhadores em regime de *part-time*, quando exista mais de um trabalhador neste regime da mesma profissão e especialidade no mesmo posto de trabalho;
- p) Tomar as necessárias providências ao seu alcance para que o trabalhador que preste serviço em regime de turnos, uma vez cumprido o seu horário diário, seja substituído;
- q) Comunicar aos sindicatos outorgantes a intenção de abrir novas instalações, bem como a de proceder ao encerramento das existentes.

2 — O disposto na alínea o) do número anterior não se aplica aos médicos.

3 — A comunicação referida na alínea q) do n.º 1 deve ter lugar no decurso dos 15 dias posteriores à tomada de decisão pela empresa.

Cláusula 14.ª

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2 — A empresa inscreverá ainda nestes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doença ou sinistro e de licença sem retribuição.

Cláusula 15.ª

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente as ordens e determinações do conselho de administração e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos previstos neste acordo, desde que aprovados nos termos das cláusulas que se lhes referem, salvo se umas e outras forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;

- e) Cumprir o disposto neste acordo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a diligência devida;
- i) Abster-se de negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- j) Não proceder à divulgação ilegítima de métodos lícitos de produção e comercialização;
- l) Cumprir o horário trabalho;
- m) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário diário, sem que seja substituído ou sem que a empresa tenham tomado as necessárias providências, no caso de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 da cláusula 37.ª

Cláusula 16.ª

Garantias dos trabalhadores

E proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedilo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por entidade 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) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo e na lei;
- i) Praticar o *lock-out*;
- j) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que, à data de declaração de greve, não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço e admitir novos trabalhadores a partir da mesma data;
- l) Estabelecer contratos com empresas que se dediquem a subcontratar mão-de-obra directa, salvo em casos de natureza excepcional e urgente, ouvida a CIE ou a CSZ ou o delegado sindical, que dará o seu parecer no prazo de quarenta e oito horas;
- m) Obrigar qualquer trabalhador a participar como perito da empresa em sessões de negociação relativas à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se escusar.

Cláusula 17.ª

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da Constituição e da lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 18.ª

Condições gerais de admissão

1 — O preenchimento de lugares na empresa far-se-á de harmonia com as condições específicas constantes deste acordo.

2 — No provimento de vagas ou de novos lugares será dada preferência aos trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a prazo com mais de seis meses de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 17 desta cláusula.

3 — O direito de preferência referido do número anterior efectiva-se:

- a) Nos lugares até chefe de sector ou equivalente, inclusive, mediante concurso interno;
- b) Nos lugares acima de chefe de sector, ou equivalente, mediante escolha do conselho de administração.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior poderá haver lugar a concurso, sempre que o conselho de administração o entender conveniente.

5 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 3 deverá ser elaborado perfil da respectiva função, o qual, no caso de concurso, constará das condições deste.

6 — A empresa poderá recorrer a recrutamento externo se o fundamentar na falta de trabalhadores da empresa em condições de exercer a função.

7 — A empresa dará conhecimento de todo o processo de concurso, nomeação ou admissão à comissão de trabalhadores, para que se pronuncie no prazo de 10 dias úteis após a entrega da cópia do processo.

8 — No caso de o conselho de administração aceitar o parecer da comissão de trabalhadores e o provimento não se tomar eficaz, aplicar-se-á, consoante os casos, o regime dos n.ºs 3 e 4, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

9 — Se o conselho de administração não aceitar o parecer da comissão de trabalhadores, deverá justificar as razões da sua decisão.

10 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa obriga-se a submetê-los a exame médico, feito a expensas da mesma.

11 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade para efeitos de admissão na mesma.

12 — Quando qualquer trabalhador transitar para uma empresa que o grupo GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., controle económica ou juridicamente, contar-se-á, para todos os efeitos deste acordo, a data de admissão da primeira.

13 — A admissão do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

14 — A falta ou insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

15 — No acto de admissão deverão ser entregues ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

16 — As candidaturas de trabalhadores não escolhidos em concurso interno mantêm-se válidas durante seis meses para postos de trabalho com a mesma categoria, sem prejuízo da obrigação de se submeterem a novo concurso.

17 — Nenhum trabalhador pode candidatar-se a novo posto de trabalho sem que tenha decorrido o prazo de 12 meses sobre a sua última colocação por efeito de concurso ou admissão.

Cláusula 19.ª

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, sem prejuízo de prazos maiores estabelecidos nas condições específicas.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que aqueles que constarem das condições específicas.

3 — Salvo ocorrendo justa causa, durante o período experimental a empresa só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo dar-lhe conhecimento, por escrito, do fundamento da recusa.

4 — Durante o período de experiência o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura, desde que avise, por escrito, a empresa com, pelo menos, dois dias de antecedência.

5 — No caso de recusa por inaptidão, a empresa deve avisar o trabalhador com a antecedência mínima de 2 dias úteis, se a duração do período experimental for de 15 dias, ou de 5 dias, se a duração do período experimental for superior a 15 dias.

6 — Quando a empresa despedir o trabalhador sem respeitar o período de aviso prévio referido no número anterior, aquele receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição por cada mês de serviço.

7 — Se vier a apurar-se que a causa da recusa não foi inaptidão, o trabalhador terá direito a uma compensação igual ao dobro da prevista no número anterior.

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

9 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato com outra empresa mediante garantia de trabalho.

Cláusula 20.^a

Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá direito:

- a) A ser readmitido na sua categoria ou em qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, se à data da reforma tivesse cinco ou mais anos de serviço na empresa ou se a reforma se dever a acidente de trabalho ou doença profissional verificados ao serviço da empresa;
- b) A ser readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, nos casos não previstos na alínea anterior.

3 — A readmissão para a mesma categoria não esta sujeita ao período experimental.

Cláusula 21.^a

Reconversões

1 — A empresa obriga-se a colocar noutras tarefas, na medida do possível, em categoria equivalente, o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite parcialmente, salvo o disposto na cláusula 109.^a

2 — Do aproveitamento ou reconversão não poderá resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer regalias ou benefícios de carácter geral.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula aplica-se aos trabalhadores declarados incapacitados pelo médico do trabalho e a que se refere o n.º 15 da cláusula 31.^a

4 — A reconversão dos trabalhadores cuja categoria seja dividida em níveis, graus ou classes será feita para nível, grau ou classe imediatamente inferior da nova categoria ou de categoria de enquadramento igual a esses. salvo se o nível, grau ou classe de origem for o mais baixo da categoria, caso em que a reconversão será feita para o nível, grau ou classe equivalente da nova categoria ou para categoria de enquadramento igual a esses.

5 — Se a categoria de origem não tiver níveis, graus ou classes, a remuneração não poderá ser feita para categoria cujo enquadramento seja superior ao grupo imediatamente abaixo do da categoria de origem, excepto se esta for equivalente a oficial de 3.^a, caso em que se aplicará a regra da parte final do n.º 4.

6 — As condições de promoção e acesso previstas no anexo III são aplicáveis aos trabalhadores reconvertidos.

Cláusula 22.^a

Substituições em caso de impedimento prolongado

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador, é permitida a admissão de um substituto, sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento, mesmo que inferior a seis meses, e é sucessivamente renovável até ao máximo de três anos.

3 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

4 — Se o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à empresa denunciar o contrato até oito dias antes do prazo expirar e a empresa não observar este prazo, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

5 — Se o regresso a que se refere o número anterior ocorrer nos oito dias que antecedem o termo do contrato, e este não tiver sido ainda denunciado, considerar-se-á prorrogado por mais um mês.

6 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este acordo colectivo para a categoria profissional do trabalhador substituído.

7 — Quando a caducidade do contrato do substituto ocorra após seis meses de duração de substituição, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação equivalente a meio mês de remuneração mensal por cada seis meses de serviço, mas não inferior a 45 dias de remuneração. Para os efeitos deste número, a fracção do mês superior a 15 dias conta-se como mês completo de serviço.

8 — Ao contrato previsto nesta cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 18.^a

9 — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de três anos serão considerados como trabalhadores efectivos e a antiguidade conta-se desde a data de início do primeiro contrato a prazo.

Cláusula 23.^a

Formação e acesso profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido de adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria de conhecimentos e de prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional promoverá a empresa as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e a preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa estabelecerá, sempre que possível, meios internos de formação e aperfeiçoamento profissionais, sendo o tempo despendido pelo trabalhador, para todos os efeitos, considerado como período de trabalho.

4 — Tratando-se de curso de formação não requerido para o exercício da profissão, o tempo despendido não será contado como tempo de trabalho.

5 — No estabelecimento dos programas de formação profissional, bem como no referido no n.º 4, deverão ser ouvidos os delegados sindicais representantes dos profissionais a que interessam, sendo, no entanto, dado conhecimento aos restantes representantes sindicais.

Cláusula 24.^a

Promoção ou acesso

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou classe ou grau mais elevado dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

Cláusula 25.^a

Regimes especiais de promoção ou acesso

Os regimes especiais de promoção ou acesso aplicáveis no âmbito deste acordo são os constantes do anexo III e do regulamento de acessos.

Cláusula 26.^a

Certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou de tirocínio dentro da mesma profissão prestado noutra empresa será contado para os efeitos do anexo III, desde que o trabalhador apresente certificado comprovativo no acto de admissão, passado de acordo com o disposto no número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado com o grau de aproveitamento referente ao tempo de aprendiza-

gem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 27.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II, no prazo de 60 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Para além do disposto no anexo II, as funções dos engenheiros, profissionais de engenharia, economistas e contabilistas compreendem a de exercer lugares de chefia do mesmo nível ou de nível inferior.

3 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que caracterizem as diferentes categorias, classes, níveis ou graus, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

4 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 30 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela, por si ou por intermédio da comissão sindical de zona ou do delegado sindical, se aquela não existir.

5 — As reclassificações profissionais que venham a ter origem no presente acordo produzirão efeitos a partir da sua entrada em vigor.

6 — Sempre que haja mudança de instalação ou serviço, acréscimo de trabalho ou ainda a introdução de alterações tecnológicas acompanhadas da necessidade de aquisição de novos conhecimentos, os quais determinem uma modificação de funções do trabalhador, a empresa procederá à sua reclassificação, se for caso disso, de acordo com a definição de funções constantes do anexo.

Cláusula 28.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos respectivos, em Novembro de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço agrupados por categorias e classes, da qual constem, pelo menos, os seguintes elementos: nome, número de beneficiário da segurança social, número de sócio do sindicato, data de nascimento, data de admissão, categoria e classe, retribuição mensal, data da última promoção, diuturnidades e habilitações.

2 — Logo após o seu envio, a empresa afixará, durante um prazo de três meses e em lugar bem visível, cópia da relação referida no número anterior.

3 — As relações nominais previstas nesta cláusula poderão ser elaboradas por meios mecanográficos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidas a comissão intersindical, a comissão sindical de zona, quando aquela não exista, ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 20 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do trabalho em cada semana é de quarenta horas, sem prejuízo dos horários inferiores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeições ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sem prejuízo dos horários existentes à data da entrada em vigor deste acordo, é admitida a fixação de intervalos de descanso de duração inferior à prevista no número anterior sempre que a natureza do trabalho o justifique e os trabalhadores abrangidos dêem o seu acordo.

5 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada zona, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que, pela natureza das funções que exercem, não trabalhem em local fixo.

6 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não se aplica ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — A duração de trabalho por turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não poderá exceder oito horas. Os trabalha-

dores cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Sempre que a prestação do serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de acondicionamento e higiene.

5 — O trabalhador em regime de laboração contínua não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, doze horas após o seu período de trabalho.

6 — Salvo nos casos em que de modo diferente for estabelecido, no regulamento de turnos as escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante um ciclo completo do seu turno.

7 — Entende-se por ciclo o período de tempo durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem.

8 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos, elaborada de acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 29.^a

9 — A alteração de escala anual de turnos deve ser feita com audiência das entidades previstas no n.º 2 da cláusula 29.^a e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

11 — A empresa pagará o transporte aos trabalhadores de turnos que iniciem o serviço a horas em que não existam transportes públicos colectivos.

12 — O regulamento de trabalho por turnos incluirá obrigatoriamente:

- a) Direitos e deveres especiais dos trabalhadores nesse regime;
- b) Condições pormenorizadas de organização e aplicação do horário de trabalho de turnos;
- c) Garantia de que a empresa manterá cinco trabalhadores por cada posto de trabalho;
- d) Garantia de que a falta de um trabalhador não ultrapassa o tempo normal mínimo indispensável ao provimento e período de estágio;
- e) Regime especial para os trabalhadores da 5.^a posição e do regime de mudança de turno em caso de emergência;
- f) Fixação da periodicidade do descanso semanal com sábados e domingos consecutivos.

13 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço em regime de 3 turnos ou 55 anos de idade e 15 anos de

3 turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitar a sua inscrição numa escala que a empresa organizará para o efeito, devendo do registo ser passado recibo ao trabalhador com o respectivo número de ordem e data de inscrição.

14 — A passagem ao horário normal dos trabalhadores previstos no número anterior depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em causa no regime de horário normal na profissão que vinha exercendo ou de, mediante formação adequada, o trabalhador poder ser reconvertido para o exercício de outra função existente na empresa e que por ele seja aceite;
- b) Preenchimento da sua vaga nos turnos.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a incapacidade para o trabalho de turnos com parecer do médico do trabalho da empresa passará imediatamente ao horário normal, ficando, porém, sujeito à reconversão nos termos previstos na cláusula 21.^a, de harmonia ainda com o parecer do médico do trabalho.

16 — Quando o parecer do médico do trabalho não for comprovativo daquela incapacidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um de escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

17 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por ele indicado quando a junta confirmar o parecer do médico do trabalho.

18 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo no contrato de trabalho ou se na data de entrada em vigor do presente acordo já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

19 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo para trabalhar em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestarem trabalho em turnos.

20 — O trabalhador em regime de turnos que preencha as condições previstas no n.º 13 tem preferência, quando em igualdade de circunstâncias com o trabalhador em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas neste regime.

Cláusula 32.^a

Regulamento de turnos

1 — Em caso de alteração ao regulamento de turnos em vigor, serão ouvidos a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverão pronunciar nos 30 dias subsequentes.

2 — Havendo oposição das entidades referidas no número anterior ao projecto de alteração, serão abertas negociações nos oito dias seguintes entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste acordo.

Cláusula 33.^a

Regime de prevenção domiciliária

1 — O regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer à instalação a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — A convocação compete ao chefe de serviço à fábrica e deverá restringir-se a intervenções necessárias ao funcionamento das instalações fabris ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

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

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a, o trabalhador tem direito a folga de compensação por cada período de sábado e domingo em regime de prevenção, ainda que sem prestação efectiva de serviço, a gozar na segunda-feira imediata.

5 — Aplica-se à folga de compensação o disposto no n.º 4 da cláusula 34.^a

Cláusula 34.^a

Chefia de serviço à fábrica

1 — Entende-se por chefia de serviço à fábrica a função que assegura a coordenação dos serviços fabris e todas as relações com o exterior. O trabalhador que a executa fá-lo por delegação directa da direcção da fábrica, perante a qual é responsável, e segundo uma escala elaborada de acordo com os números seguintes.

2 — O trabalho de chefia de serviço à fábrica é prestado nos seguintes períodos:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, das 17 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, das 9 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte.

3 — O trabalho prestado nos termos do número anterior dá direito aos seguintes períodos de descanso:

- a) De segunda-feira a quinta-feira, dispensa a partir das 9 horas e 30 minutos do dia em que termina a chefia;
- b) Na sexta-feira, sábado ou domingo, dispensa na segunda-feira seguinte.

4 — Se o dia de dispensa coincidir com dia feriado, será gozado no primeiro dia útil imediato.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderá o dia de dispensa ser transferido para outro dia dentro de um período de 15 dias, sem que desse facto possa resultar o pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis do abastecimento público interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — É também considerado trabalho suplementar o prestado em prolongamento de um período de trabalho suplementar igual a oito horas.

4 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar:

- a) Mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos;
- b) Por iniciativa do trabalhador, quando fora do local de trabalho, mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicitar.

6 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

8 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, como tempo gasto na deslocação, o correspondente à retribuição normal de uma hora e meia, multiplicado pelo factor 2.

9 — Se, nos termos do n.º 2 da cláusula 46.^a, o trabalhador utilizar viatura própria, será aplicável o disposto no regulamento de deslocação em serviço e utilização de viaturas.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer, de harmonia com o disposto na cláusula 111.^a, a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

11 — Para os efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os seguintes:

Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;

Almoço — das 12 às 14 horas;

Jantar — das 18 horas e 45 minutos às 19 horas e 45 minutos;

Ceia — das 24 horas em diante.

12 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, mas não contará para os efeitos da cláusula 37.^a

13 — O valor da retribuição da hora normal, para os efeitos desta cláusula, será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 36.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos, essa folga será gozada no turno das 8 às 16 horas, salvo a pedido do trabalhador.

4 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, sem prejuízo de ser retribuído como trabalho suplementar, salvo se ultrapassar duas horas do dia de descanso semanal ou feriado.

5 — No caso da parte final do número anterior, o trabalho prestado até duas horas será, porém, remunerado como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

6 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário, salvo para os trabalhadores de turno que estejam a praticar o horário de emergência.

7 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

8 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas respectivamente nos n.ºs 7, 8 e 9 da cláusula 35.^a

9 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

10 — O trabalho prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito de gozar por cada três feriados um dia de descanso suplementar, não acumulável com as férias.

Cláusula 37.^a

Limites de trabalho suplementar e de trabalho em dia de descanso semanal

1 — Não poderão ser prestadas numa semana mais de dez horas de trabalho suplementar, salvo no regime de trabalho em turnos rotativos, em que tal limite será de doze horas num qualquer período de cinco dias de trabalho contado da última folga gozada, não podendo, em qualquer caso, exceder quatro horas por dia.

2 — A soma das horas extraordinárias com as horas prestadas em dias de descanso semanal não poderá exceder, por cada trabalhador, o limite de cento e vinte horas anuais. Não são consideradas para este efeito as horas pagas como extraordinárias aos trabalhadores de turno deslocados do seu horário, desde que o período de trabalho prestado não ultrapasse oito horas por dia.

3 — Para além do expressamente definido noutras cláusulas deste acordo, exceptuam-se ainda dos limites fixados nos números anteriores as horas extraordinárias prestadas pelos trabalhadores quando integrem equipas de prevenção.

4 — Pode ser excedido o limite fixado no n.º 2 no caso de situações de emergência que afectem o fornecimento de gás de cidade e a segurança do pessoal e do equipamento.

Cláusula 38.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho será também considerado como nocturno quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

Cláusula 39.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que, por indicação expressa da chefia, um trabalhador substitua outro no desempenho de funções correspondentes, no essencial, a uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber desde o início do exercício dessas funções o correspondente à retribuição prevista neste acordo para a categoria do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias seguidos ou alternados no período de 1 ano civil, o substituto passará a ter direito à remuneração mensal certa mínima da categoria do substituído, presumindo-se não existir substituição no essencial das funções da categoria superior quando aquela seja causada por férias do substituído.

3 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de 30 dias consecutivos, o trabalhador

substituto que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

4 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á nas seguintes condições:

- a) Se o substituto tiver permanecido no lugar por mais de 90 dias, seguidos ou alternados, no prazo de 1 ano, preencherá definitivamente o lugar;
- b) Em todos os demais casos aplicar-se-á o regime de preenchimento de vagas.

5 — Se a vaga vier a ser preenchida pelo substituto, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

CAPÍTULO VI

Transferência do local de trabalho

Cláusula 40.^a

Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito à data de entrada em vigor do presente acordo ou para onde tenha sido transferido nos termos deste capítulo.

2 — Por transferência do local habitual de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

3 — A transferência do local habitual de trabalho obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

4 — O disposto neste capítulo não se aplica às transferências resultantes de reconversão de trabalhadores ou da aplicação do regime previsto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 31.^a

Cláusula 41.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 92.^a

3 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

4 — Os termos da transferência deverão constar de documento escrito.

Cláusula 42.^a

Transferência individual

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva instalação ou serviço entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial da instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4 — O trabalhador que não fizer a prova a que se refere o número anterior obriga-se a aceitar a transferência, sem prejuízo de, querendo, poder rescindir unilateralmente o contrato de trabalho.

5 — Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

6 — A empresa obriga-se a custear o acréscimo de despesas de transporte directamente impostas pela transferência.

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando por efeito da transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa até 4000\$ mensais, para compensar a diferença de renda de casa, que será reduzido de valor igual a metade dos aumentos atribuídos ao trabalhador;
- c) Um mês de remuneração.

2 — Nas transferências de iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

3 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho incluirá obrigatoriamente todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorreram.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências dentro da cidade de Lisboa.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 44.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária do trabalho fora do local habitual definido nos termos do n.º 1 da cláusula 40.^a

Cláusula 45.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações para o efeito deste capítulo as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte, devidamente documentadas, entre o local habitual de trabalho e o local da deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas com as refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — Quando nestas deslocações o trabalhador, devidamente autorizado pela empresa, utilizar carro próprio, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo valor estabelecido no respectivo regulamento.

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

4 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho suplementar, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.^a

5 — Consideram-se horas de refeição, para o efeito do disposto nesta cláusula:

- Pequeno-almoço — quando inicie a deslocação até às 7 horas, inclusive;
- Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
- Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 47.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas na cláusula 45.^a

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço, salvo se tiver dado o seu acordo no acto da admissão ou posteriormente.

3 — Salvo quando o documento de admissão disponha em contrário, considera-se que o trabalhador deu o seu acordo à possibilidade de realizar grandes deslocações em serviço quando as venha realizando antes da entrada em vigor deste acordo.

4 — A empresa perde o direito de exigir a realização de grandes deslocações, mesmo havendo acordo escrito do trabalhador, quando este passe a desempenhar funções que não pressuponham a necessidade de realizar grandes deslocações.

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte correspondentes, bem como das que tenham de ser feitas por exigências da deslocação, nomeadamente das respeitantes a vacinas e passaportes;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso pela via mais rápida, em caso de força maior que o atinja na sua vida pessoal ou na de familiares previstos na alínea c) da cláusula 81.^a;
- c) Ajudas de custo diárias, nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos, terrestres ou aéreos, de ida e regresso em relação ao local de trabalho é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho suplementar, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.^a

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

5 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de segurança social os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

6 — No caso de deslocações em serviço em Portugal continental, por cada período de deslocação de duas semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra e o seu local habitual de descanso.

Cláusula 49.^a

Cobertura de 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 e por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula 48.^a

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa no prazo de quarenta e oito horas, sem o que a falta se considerará injustificada.

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

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

Cláusula 50.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a um seguro de acidentes pessoais ou de viagem de capital correspondente a 100 vezes a remuneração do mês anterior àquele em que se verifica a deslocação.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às deslocações em Lisboa.

3 — Para os efeitos desta cláusula, o trabalhador que se desloque em serviço deverá comunicar atempadamente o facto nos termos que vierem a ser regulamentados pela empresa.

Cláusula 51.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 52.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — No caso de o período de férias dos trabalhadores decorrer durante uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito a optar entre:

- a) Pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as férias;
- b) Pagamento das viagens de ida e volta para a sua mulher ir gozar as férias com ele no local em que se encontra deslocado.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio serão aqueles a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado, mesmo quando o trabalhador opte por gozar férias no local em que se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem pela via mais rápida até ao local de residência habitual do trabalhador e de retorno ao local de deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 53.^a

Regulamento de deslocações em serviço

Em caso de alteração do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas em vigor, será ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delega- do sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverão pronunciar no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 54.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que o trabalha- dor tem direito como contrapartida do seu trabalho nos ter- mos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste acordo, consideram-se abran- gidos na retribuição, em todos os casos não especialmen- te regulados, a remuneração mensal mínima, as diuturni- dades, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno e o subsídio de prevenção.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I.

Cláusula 55.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado, até uma hora antes do fim da jornada de trabalho no penúlti- mo dia útil de cada mês, no local de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchi- do de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, número de inscrição no centro regional de segurança social, período de trabalho a que correspon- de a remuneração, discriminação das importâncias relati- vas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efec- tuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancá- rio à ordem do trabalhador, salvo declarações em contrá- rio, por escrito. O depósito será feito no banco que o trabalhador indicar ou, na falta de indicação, no que tiver uma agência mais próxima do respectivo local do traba- lho.

4 — A aplicação do disposto no número anterior será precedida de inquérito realizado pela empresa e dirigido a todos os trabalhadores que, na data de entrada em vigor deste acordo, estejam a receber a retribuição em dinheiro.

5 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador.

Cláusula 56.^a

Subsídio de turnos

1 — A remuneração base dos trabalhadores em regime de três turnos rotativos será acrescida de um subsídio men- sal correspondente a 28 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais IV a IX do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — O subsídio referido no número anterior inclui a remuneração especial por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

3 — Estes subsídios são devidos mesmo quando o tra- balhador:

- a) Se encontre ausente por motivo de férias, doen- ça ou acidente de trabalho;
- b) Seja deslocado temporariamente para horário nor- mal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações.

4 — Os trabalhadores deslocados para outro regime, nos termos da cláusula 31.^a, mantêm o subsídio de turnos nas seguintes condições:

- a) De um a cinco anos de serviço em regime de tur- nos, 50 % do seu valor;
- b) Mais de cinco anos de serviço em regime de tur- nos, 100 % do seu valor.

5 — Nos meses de início e de termo do período de pres- tação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

6 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 83.^a

7 — Este subsídio, pago nos termos do n.º 4 desta cláu- sula, será reduzido do valor correspondente a 50 % dos aumentos da remuneração mensal do trabalhador que ve- nham a verificar-se.

Cláusula 57.^a

Subsídio dos trabalhadores da cantina

1 — A remuneração base dos trabalhadores da cantina que praticam o regime de horário com descanso semanal variável será acrescida de um subsídio mensal de 8 % da média das remunerações certas mínimas dos grupos sala- riais VI a XIII, com arredondamento para a centena de es- cudos imediatamente superior.

2 — É aplicável a este subsídio o disposto n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Subsídio de serviço de prevenção domiciliária

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de prevenção domiciliária têm direito ao subsídio mensal de prevenção de 17,5 % da média das remunerações mensais certas

mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, enquanto constarem da respectiva escala.

2 — Para os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária não abranja o período de trabalho normal de sábado, o subsídio previsto no número anterior será de 14 %, calculado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária decorrer unicamente entre as 18 horas de sexta-feira e as 8 horas da segunda-feira imediata serão remunerados com um subsídio de 6 %, calculado nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 83.ª

5 — Além do subsídio de prevenção previsto nos n.ºs 1, 2 e 3, os trabalhadores afectos à prevenção domiciliária têm direito a receber:

- a) 2 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada feriado em regime de prevenção, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior;
- b) 0,15 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de cinco trabalhadores na escala de prevenção, para os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2;
- c) 0,1 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de três trabalhadores na escala de prevenção, para o regime previsto no n.º 3.

6 — Os subsídios fixados nos n.ºs 1 e 2 entendem-se reportados a um mínimo de cinco trabalhadores e a um máximo de sete trabalhadores em cada um dos dois tipos de prevenção.

7 — O subsídio fixado no n.º 3 entende-se reportado a um máximo de quatro trabalhadores e a um mínimo de três trabalhadores.

Cláusula 59.ª

Remuneração da chefia de serviço à fábrica

A remuneração da chefia de serviço à fábrica é a seguinte:

- a) Nos dias úteis, 10 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, 20 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos

grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 60.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração total calculada do seguinte modo:

- a) Trabalho diurno — $2 \times Rhn \times T$;
- b) Trabalho nocturno — $2,25 \times Rhn \times T$.

2 — Na fórmula do número anterior, por *Rhn* entende-se a retribuição da hora normal e por *T* o tempo de trabalho prestado.

3 — O valor da retribuição da hora normal, para efeito de pagamento de trabalho suplementar, é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$12 \times \frac{\text{Remuneração mensal base + subsídio de turno + subsídio de prevenção + diuturnidades + anuidades}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 61.ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$3 \times Rhn \times T$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *Rhn* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — O valor da retribuição da hora normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 62.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio igual à remuneração mensal base, acrescido dos subsídios de turnos e prevenção.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional ao tempo que medeia entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

3 — Este subsídio será pago conjuntamente com a remuneração do mês de Novembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição e de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano do início e do termo da licença ou da suspensão, salvo quando o impedimento resulte do exercício de funções nos corpos gerentes das associações sindicais, em que o subsídio será devido por inteiro.

Cláusula 63.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 5 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais v a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 64.^a

Anuidades

1 — Além da remuneração mensal certa, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Maio de 1983, uma anuidade de 2 % da média da remuneração mensal certa mínima dos grupos salariais VI a XIII do anexo I por cada ano de antiguidade, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — A antiguidade para efeito de anuidades conta-se a partir de 1 de Maio de 1982.

3 — Consideram-se como retribuição, para efeitos deste acordo, as anuidades previstas nesta cláusula.

4 — Além do estabelecido nos números anteriores, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Maio de 1984, uma anuidade de valor correspondente aos anos na empresa em 30 de Abril de 1982, no valor de 60\$ para cada ano de antiguidade nesta data.

Cláusula 65.^a

Prémio de assiduidade

1 — Em Janeiro e Julho de cada ano será atribuído a cada trabalhador um prémio de assiduidade, cujo valor depende do número de faltas dadas no semestre imediatamente anterior, calculado em função da remuneração mensal do trabalhador, arredondado para a centena de escudos imediatamente superior:

- Até 1 1/2 dia de falta, inclusive — 50 %;
- De 2 a 2 1/2 dias de falta, inclusive — 38,5 %;
- De 3 a 7 dias de falta, inclusive — 27,5 %;
- De 8 a 10 dias de falta, inclusive — 7,5 %.

2 — Não serão contabilizadas para os efeitos previstos no número anterior as faltas ou ausências motivadas por:

- a) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e

- na qualidade de dirigente sindical, delegado sindical ou membro das comissões de trabalhadores;
- b) Uso do crédito de horas na qualidade de dirigente ou delegado sindical, estipulado nas cláusulas 10.^a e 11.^a do acordo;
- c) Por acidente de trabalho;
- d) Férias;
- e) Exercício do direito à greve;
- f) Exercício do direito de reunião durante o horário normal, conforme a cláusula 4.^a do acordo;
- g) Licença de maternidade;
- h) Falecimento de cônjuges não separados de pessoas e bens, pais e filhos.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 66.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cinco de trabalho.

3 — O descanso semanal dos trabalhadores da cantina deve ser organizado de forma que os dois dias de descanso coincidam, no mínimo de sete em sete semanas, com o sábado e o domingo.

Cláusula 67.^a

Feriados

1 — São observados na empresa os seguintes feriados:

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

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

3 — Até ao dia 31 de Janeiro de cada ano os trabalhadores, por intermédio da comissão intersindical de empresa, da comissão sindical de zona ou do delegado sindical, acordarão com a empresa os feriados a observar nos termos do número anterior.

4 — Os feriados coincidentes com o dia de descanso semanal dos trabalhadores em regime de laboração contínua dão direito a folgas de compensação num dos 15 dias seguintes. Esta norma aplicar-se-á aos feriados que num ano excedam o número de feriados coincidentes com sábados e domingos.

Cláusula 68.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro. O disposto anteriormente não poderá prejudicar em nenhum caso o gozo efectivo de 30 dias de calendário, exceptuando o previsto para o ano da admissão.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa e assinado por ambos, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa ou, na falta de acordo, pela empresa, a qual deve ouvir, para o efeito, a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical respectivo, por esta ordem de preferência.

4 — O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos, se os trabalhadores o solicitarem.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

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

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

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

Cláusula 69.^a

Férias e serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previsto neste acordo, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço na empresa.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 70.^a

Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da empresa

1 — A empresa poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço, desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a comissão intersindical, a comissão sindical de zona ou o delegado sindical respectivo, o fundamento com a necessidade de evitar riscos e danos, directos ou imediatos, sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público e o trabalhador ou aqueles órgãos sindicais reconheçam a validade da fundamentação invocada.

2 — A empresa poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado nos termos do n.º 3 da cláusula 68.^a

4 — A empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

Cláusula 71.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano se-

guinte, em acumulação ou não com as férias que se ven-
cem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resul-
tar, em caso algum, a acumulação de mais de dois perí-
dos de férias.

Cláusula 72.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode
ser substituído, fora dos casos expressamente previstos
neste acordo, por qualquer compensação económica ou ou-
tra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 73.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a
obrigação de conceder férias nos termos deste acordo,
pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo
da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o
trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do traba-
lhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do
ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplica-
ção de sanções em que a empresa incorra por violação das
normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 74.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por
doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte cor-
respondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláu-
sula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à em-
presa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por
estabelecimento hospitalar, por médico de centro regional
da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste
último caso, do direito de fiscalização e controlo por
médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da do-
ença, até ao fim do período inicialmente marcado. A mar-
cação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2
e 3 da cláusula 68.^a

5 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o
disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 71.^a

Cláusula 75.^a

Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu perí-
do de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio

de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será
pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer au-
mento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até
ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 76.^a

Efeitos de cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qual-
quer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a
receber a retribuição correspondente a um período de fé-
rias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de
cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de
férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ain-
da 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 ante-
rior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de
antiguidade.

Cláusula 77.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias
qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exer-
cendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção do disposto no número anterior
constitui infracção disciplinar.

Cláusula 78.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido
escrito deste, licença sem retribuição.

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

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

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribu-
ição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de
pessoal previstos na cláusula 28.^a

6 — Poderá ser contratado um substituto para o traba-
lhador na situação de licença sem retribuição, nos termos
previstos na cláusula 22.^a

7 — A licença sem retribuição caducará no momento
em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer tra-

balho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 79.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do 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.

Cláusula 80.^a

Comunicação e prova sobre faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas aos serviços competentes com a antecedência mínima de três dias.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência de 10 dias.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — O conselho de administração ou quem as suas vezes fizer pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos 20 dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, salvo quando isso for devido a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastas e enteados, por cinco dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;

e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;

f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, nomeadamente das autarquias locais, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho, por um dia;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até seis horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, podendo, até perfazer vinte e quatro horas, faltar oito horas por mês.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 82.^a

Consequência das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que exceda os correspondentes créditos de horas, salvo tratando-se das faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As motivadas por doença ou acidente, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo XIII deste acordo;
- c) As dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, quando excedam vinte e quatro horas por ano.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 108.^a e 109.^a

Cláusula 83.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência,

o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção grave todo o trabalhador que:

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

3 — Para os efeitos da alínea a) do número anterior não se contam os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores a uma falta injustificada.

4 — O valor da retribuição da hora normal de trabalho para efeito desta cláusula é determinado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.ª

Cláusula 84.ª

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa, apurada em processo disciplinar.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical de zona ou o delegado sindical respectivo, a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.ª

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador.

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

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

Cláusula 86.ª

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

2 — A cessação de 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 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 pode revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula 87.ª

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

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

Cláusula 88.ª

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

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

Cláusula 89.^a

Justa causa para despedimento por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da empresa o comportamento culposos 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 comportamentos do trabalhador como tal descritos pela lei.

3 — A averiguação de justa causa deve ser feita em processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 103.^a

Cláusula 90.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 88.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a 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 92.^a, contando para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 91.^a

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

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de

acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que deu origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 92.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) do n.º 1 da cláusula anterior 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 93.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

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

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 94.^a

Reestruturação dos serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 95.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 96.^a

Poder disciplinar

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

2 — A empresa exerce o poder disciplinar através do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

Cláusula 97.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este acordo ou pelos regulamentos internos da empresa nele previstos.

2 — A acção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de administração ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 98.^a

Sanção disciplinar

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 9 dias, salvo em caso de reincidência em infracções graves, em que a suspensão do trabalhador poderá ir até 12 dias, não podendo, no entanto, ultrapassar 30 dias por ano.

3 — É vedado à empresa aplicar multas a qualquer trabalhador.

Cláusula 99.^a

Aplicação de sanções disciplinares

1 — Na graduação da sanção será tomado em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas atingidos, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar.

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

4 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo 10 dias após a conclusão do processo.

Cláusula 100.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si, pelos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa ou sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos legais deste acordo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão de trabalhadores e instituições de segurança social ou 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) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser conhecidos da empresa.

4 — O prazo referido na parte final do n.º 2 será de cinco anos quando se trate de membros ou candidatos dos corpos gerentes do sindicato ou de trabalhadores que desempenhem ou hajam desempenhado funções de delegados sindicais.

Cláusula 101.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma 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 92.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 90.^a

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

Cláusula 102.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 100.^a, o trabalhador 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 103.^a

Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 75 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentada por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Terão de ser asseguradas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada e será levada ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção para a morada por ele indicada à empresa. Da nota de culpa será entregue cópia à comissão intersindical de empresa, à comissão sindical de zona ou ao delegado sindical;
- b) No acto de entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa tem de indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- d) Quando a infracção constitua justa causa de despedimento, da cópia da nota de culpa entregue ao trabalhador constará a intenção da empresa de proceder a esse despedimento e remeter-se-á à comissão de trabalhadores comunicação da mesma intenção, bem como cópia da nota de culpa correspondente, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- e) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de 10 dias sobre a data em que o processo estiver concluído e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades das alíneas a), c) e d) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 90.^a

6 — Se, no caso do n.º 4 desta cláusula, a sanção não consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar nos termos gerais de direito.

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

8 — A empresa não pode aplicar a sanção com fundamento em factos que não constem da comunicação prevista na alínea d) do n.º 3 desta cláusula.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 104.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Por ocasião do parto a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto, essa licença será de 30 dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio do centro regional de segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras podem interromper o trabalho diário para prestar assistência aos filhos pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto e pelo período de uma hora nos três meses imediatos. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

8 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retri-

buição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 e as 8 horas.

Cláusula 105.^a

Despedimento da mulher grávida após o parto

A trabalhadora que for despedida, sem justa causa, durante a gravidez ou até um ano após o parto, se aquela e este forem conhecidos da empresa, tem direito, sem prejuízo de poder optar pela reintegração prevista na cláusula 90.^a, a receber uma indemnização igual ao dobro da prevista na cláusula 92.^a, ou correspondente ao valor das retribuições que teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao termo do ano, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 106.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição, ambiente ou sonora, e radioactividade.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 107.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional adequados terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar até seis dias, consecutivos ou não, para preparação de exames, não podendo ser gozados mais de quatro dias seguidos, devendo avisar a empresa com uma semana de antecedência relativamente a cada utilização.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante e da frequência dos cursos.

3 — As regalias previstas nos números anteriores só serão concedidas desde que o trabalhador tenha aproveitamento em, pelo menos, duas disciplinas.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos só podem beneficiar do disposto nesta cláusula quando, sem grave inconveniente para o funcionamento da empresa, possam transitar para posto de trabalho cujo horário seja compatível com a frequência do curso.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 108.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico passado pelo médico do centro regional de segurança social.

3 — O complemento previsto no n.º 1 pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico do centro regional de segurança social.

4 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5 — A empresa fica obrigada a pagar os custos dos medicamentos e próteses ortopédicas, dentárias e oculares recitados ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela instituição de segurança social. No caso de o trabalhador não ter ainda direito, através da caixa de segurança social, a assistência médica e medicamentosa, esta será paga pela empresa.

Cláusula 109.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, classe, nível ou grau, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria, nível ou grau.

Cláusula 110.ª

Abono de família

A empresa pagará um subsídio de abono de família nas mesmas condições e valor, por descendentes, atribuídos pelo centro regional de segurança social.

Cláusula 111.ª

Refeitório e refeições

1 — Sem prejuízo do caso previsto no n.º 5, a empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição constituída, pelo menos, por sopa, pão, bebida, sobremesa e um prato que incluirá, obrigatoriamente, peixe ou carne e dieta.

2 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição referida no número anterior é de 0,1 % da sua remuneração base.

3 — Nos locais em que não haja cantinas ou refeitório, a empresa obriga-se a assegurar uma comparticipação no custo da alimentação, de valor não inferior ao praticado na data de entrada em vigor do acordo.

4 — Nas actualizações das comparticipações referidas no número anterior, quando não resultem de proposta da comissão sindical de zona ou da comissão intersindical de empresa, serão previamente ouvidos estes órgãos.

5 — A empresa pagará aos trabalhadores que prestem trabalho depois das 24 horas uma comparticipação no custo de uma ceia, cujo valor não poderá ser inferior ao fixado pela empresa para o subsídio de refeição.

CAPÍTULO XIV

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 112.ª

Princípios gerais

A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea c) da cláusula 13.ª

Cláusula 113.ª

Comissões de higiene e segurança

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, às comissões constituídas nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.ª deste acordo.

3 — Para os efeitos desta cláusula, a estas comissões compete, nomeadamente, verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido neste acordo, elaborar e transmitir ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, relatórios sobre o funcionamento dos serviços em causa e propor as medidas que entender convenientes para a sua melhoria.

Cláusula 114.ª

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão referida na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clinicamente aconselháveis e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 115.ª

Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo pelo menos dois fatos de trabalho por cada trabalhador, a atribuir nos termos do regulamento de higiene e segurança.

3 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.ª, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 116.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidente e doença

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento individual de segurança que for determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.^a

2 — O não cumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas unidades, instalações ou serviços para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber a formação apropriada a esse objectivo.

Cláusula 117.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — Nas alterações ao regulamento de higiene e segurança serão previamente ouvidos os trabalhadores, directamente ou através das suas organizações representativas, que se deverão pronunciar no prazo de 45 dias a contar da data da apresentação do respectivo projecto pela empresa.

2 — O regulamento conterá obrigatoriamente, além da matéria definida por lei:

- a) Composição e atribuições das comissões de higiene e segurança;
- b) Determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, infectas e agentes lesivos;
- c) Definição de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas;
- d) Determinação de esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, em vista a detectar acidentes ou doenças súbitas;
- e) Condições de atribuição e substituição de fatos ou equipamento de trabalho.

3 — O conhecimento deste regulamento é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo, para o efeito, a empresa fornecer a cada um, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 118.^a

Proibição de diminuição de regalias

1 — O regime contido neste acordo é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível ou classe profissional, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 119.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 120.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste acordo que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade de escudo imediatamente superior.

Cláusula 121.^a

Violação das normas de trabalho pela empresa

O disposto neste acordo não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 122.^a

Criação de novas categorias

1 — Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste acordo, por iniciativa da empresa ou por proposta do sindicato.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3 — As deliberações da comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o presente acordo, com efeitos a contar da publicação delas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As deliberações da comissão referida no número anterior só são válidas se dos projectos de criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes deste acordo.

Cláusula 123.^a

Efeitos retroactivos

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 1996 e até 30 de Abril de 1997.

ANEXO I
Remunerações mensais mínimas

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E1	E2	E3
I	Chefe de projectos informáticos sénior do grau III Contabilista do grau VI Economista do grau VI Engenheiro do grau VI Profissional de engenharia do grau VI	331 800	340 600	349 400	358 200
II	Chefe de projectos informáticos do grau II Contabilista do grau V Economista do grau V Engenheiro do grau V Profissional de comunicação do grau III Profissional de engenharia do grau V	273 300	282 100	290 900	299 700
III	Analista de sistemas — programador sénior do grau III Contabilista do grau IV Chefe de departamento Chefe de projectos informáticos júnior do grau I Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau II Economista do grau IV Engenheiro do grau IV Profissional de comunicação do grau II Profissional de engenharia do grau IV	227 000	234 000	241 000	247 900
IV	Administrador de sistemas do grau III Analista de gestão do grau II Analista de sistemas/programador do grau II Assistente técnico comercial do grau III Chefe de serviço Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau I Contabilista do grau III Desenhador projectista do grau II Economista do grau III Engenheiro do grau III Operador-chefe de processo — chefe de sector Profissional de comunicação do grau I Profissional de engenharia do grau III Técnico de gás — chefe de sector	185 600	191 900	198 200	204 300
V	Administrador de sistemas do grau II Analista de sistemas/programador júnior do grau I Assistente técnico comercial do grau II Auditor interno Chefe de sector Contabilista do grau II Economista do grau II Enfermeiro-coordenador Engenheiro do grau II Operador-chefe de central e subestação Operador-chefe de segurança Operador de sistemas informáticos sénior do grau III Profissional de engenharia do grau II Supervisor de atendimento público do grau II Técnico administrativo generalista Técnico de gás II Técnico prático fabril Técnico prático de redes de gás Técnico de serviço social do grau III Tesoureiro	160 300	164 100	167 900	171 700
VI	Administrador de sistemas do grau I Analista de gestão do grau I Analista principal Assistente de clientes do grau III Assistente técnico-comercial do grau I Chefe de secção Contabilista do grau I Correspondente informático do grau II Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete Desenhador de estudos I Economista do grau I Encarregado de armazém Encarregado de armazém de produtos químicos	132 300	136 500	140 700	144 900

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E1	E2	E3
VI	Encarregado de electricista Encarregado de instalador de redes de gás Encarregado de instrumentos de controlo industrial Encarregado de laboratório Encarregado montador de gás Encarregado da sala de desenho Encarregado serralharia civil e soldadura Encarregado serralharia mecânica Encarregado do SIS Enfermeiro do grau II Engenheiro do grau I Fogoeiro operador qualificado Guarda-livros Operador de central e subestação qualificado Operador de processo qualificado Operador de sistemas informáticos do grau II Profissional de engenharia do grau I Prospector de mercado do grau II Secretário do grau II Supervisor de atendimento público do grau I Técnico administrativo Técnico de gás I Técnico de segurança Técnico de serviço social do grau II	132 300	136 500	140 700	144 900
VII	Agente de compras qualificado Ajudante de guarda-livros Assistente de clientes do grau II Caixa do grau II Chefe de pessoal auxiliar de escritório (mais de três anos) Coordenador de transportes Correspondente informático do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador projectista do grau I Desenhador qualificado Encarregado de ferramentaria Enfermeiro do grau I Escriturário qualificado Fiel de armazém qualificado Fogoeiro operador Instalador de redes de gás qualificado Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado Mecânico de contadores de gás qualificado Metalúrgico qualificado Motorista qualificado Oficial electricista principal Operador de central e subestação Operador de despacho de consumidores qualificado Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) Operador de processo A (especialista) Operador de segurança qualificado Operador de sistemas informáticos júnior do grau I Programador de trabalhos Prospector de mercado do grau I Secretário do grau I Técnico de higiene industrial Técnico de instalações de CO ₂ Técnico de serviço social do grau I	118 200	120 400	122 600	124 600
VIII	Agente de compras de 1.ª Analista de 1.ª Assistente de clientes do grau I Caixa do grau I Caixeiro de armazém Chefe de pessoal auxiliar de escritório (até três anos) Desenhador de 1.ª (mais de três anos) Encarregado de construção civil Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Fogoeiro de 1.ª Instalador de redes de gás Mecânico de aparelhos de queima de gás de 1.ª Mecânico de contadores de gás de 1.ª Motorista (mais de três anos)	110 800	112 000	113 200	114 200

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E1	E2	E3
VIII	Oficial electricista de 1.ª (mais de três anos)	110 800	112 000	113 200	114 200
	Operador de despacho de consumidores de 1.ª				
	Operador de movimentação (especialista)				
	Operador de processo B (especializado)				
	Operador de segurança A				
	Preparador de materiais de 1.ª				
	Serralheiro civil de 1.ª				
	Serralheiro mecânico de 1.ª				
	Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª				
	Técnico de manutenção mecânica				
Tomeiro mecânico de 1.ª					
IX	Agente de compras de 2.ª	103 000	104 200	105 400	106 600
	Analista de 2.ª				
	Cobrador (mais de três anos)				
	Cozinheiro de 1.ª				
	Desenhador de 2.ª (até três anos)				
	Escriturário de 2.ª				
	Fiel de armazém de 2.ª				
	Mecânico de aparelhos de queima de gás de 2.ª				
	Mecânico de contadores de gás de 2.ª				
	Montador de andaimes				
	Motorista (até três anos)				
	Oficial electricista de 2.ª (até três anos)				
	Operador de despacho de consumidores de 2.ª				
	Operador de movimentação (especializado)				
	Operador de processo C (semiespecializado)				
	Operador de segurança B				
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.ª					
Telefonista (mais de três anos)					
Tomeiro mecânico de 2.ª					
X	Analista de 3.ª	96 600	97 600	98 600	99 500
	Auxiliar especializado coordenador				
	Cobrador (até três anos)				
	Condutor de veículos internos				
	Contínuo				
	Empregado de refeitório				
	Escriturário de 3.ª				
	Ferramenteiro				
	Guarda				
	Mecânico de aparelhos de queima de gás de 3.ª				
	Mecânico de contadores de gás de 3.ª				
	Operador heliográfico				
	Operador de despacho de consumidores de 3.ª				
	Operador de movimentação (semiespecializado)				
	Operador de processo estagiário (até seis meses)				
Operador de segurança C					
Porteiro de instalação industrial					
Preparador de amostras (mais de dois anos)					
Telefonista (até três anos)					
XI	Analista estagiário	89 100	90 300	91 500	92 500
	Auxiliar (mais de seis meses)				
	Dactilógrafo				
	Estagiário de escriturário				
	Operador de segurança estagiário (até seis meses)				
Preparador de amostras (até dois anos)					
XII	Auxiliar (até seis meses)	82 800	83 800	84 800	85 700
XIII	Paquete de 17 anos	74 800	76 000	77 200	78 400
XIV	Paquete de 16 anos	62 800	64 600	66 400	68 200

Progressão nos escalões

1 — A progressão ao 1.º e 2.º escalões processar-se-á automaticamente decorridos, respectivamente, o tempo máximo de três e seis anos de permanência no grupo salarial.

1.1 — Será considerado, para efeitos de progressão automática aos 1.º e 2.º escalões, o tempo de permanência no grupo decorrido desde 1 de Maio de 1984.

1.2 — A eventual antecipação por mérito da remuneração ao 1.º escalão, em relação à data de acesso automático, não altera a data da promoção automática ao 2.º escalão.

1.3 — O acesso ao 3.º escalão far-se-á por mérito reconhecido pela empresa a trabalhadores remunerados pelo 2.º escalão.

2 — A média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais IV a IX e VI a XIII é calculada em função da remuneração base de cada grupo.

Definição de funções

Administrador de sistemas do grau III (IV). — É o trabalhador que executa as tarefas gerais da função de administrador de sistemas, avalia sistemas em exploração, procedendo a auditorias de segurança, qualidade e desempenho, supervisiona equipas de administração de sistemas.

Administrador de sistemas do grau II (V). — É o trabalhador que gere a configuração lógica mais adequada à correcta exploração de todos os recursos, face às situações reais de exploração; atribui recursos, alargando ou restringindo a sua utilização, de acordo com a política definida para a sua exploração e com a sua real utilização; implementa as medidas definidas para o funcionamento e manutenção do sistema e integridade da informação; implementa os mecanismos que lhe permitam a aferição da utilização dos diversos recursos pelos utilizadores; apoia tecnicamente os operadores do sistema; colabora com os fornecedores, quer de *hardware* quer de *software*, na instalação e manutenção de produtos; documenta a configuração dos equipamentos e suportes lógicos existentes e garante a edição dos relatórios de exploração de acordo com as normas definidas; assegura com os suportes lógicos e equipamentos disponíveis a integração a outras redes de comunicação de dados, locais ou alargados; garante a aplicação dos mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação transportada através da rede; procede à análise do tráfego da rede de comunicações e orienta a recolha de elementos para eventual taxação.

Administrador de sistemas do grau I (VI). — É o trabalhador que define a configuração lógica mais adequada à correcta exploração de todos os recursos, face às situações reais de exploração; propõe as normas de utilização de todos os recursos cuja gestão lhe seja confiada e define as normas técnicas a que deve obedecer a operação, quer em situações de normalidade, quer de excepção; propõe os estatutos e mecanismos de acesso dos diversos utilizadores adequados à mais correcta exploração do sistema; define as normas de criação e manutenção de salvaguarda da informação e estabelece as normas e mecanismos adequados à sua reposição em exploração, sempre que tal se revele necessário; define os procedimentos adequados a todas as situações de excepção no funcionamento do sistema; concebe as medidas adequadas à manutenção de meios e condições para a protecção do sistema e da informação; perspectiva novos recursos que venham a verificar-se necessários para uma correcta satisfação dos objectivos de exploração do sistema; define normas de comunicação sobre os equipamentos, suportes lógicos e aplicações em exploração; concebe, implanta, mantém e actualiza a rede de comunicações, assegurando a gestão dos suportes lógicos e equipamentos do sistema de comunicações; assegura o normal funcionamento da rede, diagnosticando e corrigindo as anomalias ocorridas e avaliando e optimizando a capacidade de resposta junto dos utilizadores; apoia os utilizadores na instalação, utilização e manutenção dos equipamentos de comunicações de dados, bem como dos suportes lógicos associados.

Agente de compras (VIII/IX). — É o trabalhador que prospecta os mercados, selecciona fornecedores, recebe e examina pedidos de compra, emite consultas, obtém e analisa propostas, elabora mapas comparativos para selecção da melhor oferta, negocia e concretiza a compra nas melhores condições possíveis, acompanha a execução e entrega dos materiais e produtos aos serviços em tempo oportuno e promove a liquidação das respectivas dívidas ao exterior.

Agente de compras qualificado (VII). — É o trabalhador que, além das funções próprias de agente de compras, tem a seu cargo a manutenção de *stock* de reserva de peças, produtos ou materiais com que trabalha de acordo com os níveis previamente estabelecidos, de modo a assegurar, em tempo oportuno e a um custo mínimo dentro da qualidade definida, as existências necessárias à contínua laboração da empresa. Nas compras do mercado externo trata da obtenção das licenças necessárias, classifica os materiais ou produtos segundo a pauta aduaneira, mantém as relações com os transitários e os organismos oficiais relacionados com as importações.

Ajudante de guarda-livros (VII). — É o trabalhador que, sob a orientação do guarda-livros ou do chefe da contabilidade geral, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração dos livros selados, colabora em trabalhos relativos à elaboração do balanço e apuramento de resultados e executa classificação da documentação, tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Analista (VIII/IX/X). — É o trabalhador que efectua análises de matérias-primas, semiprodutos e de produtos acabados, utilizando técnicas complexas como a cromatografia em fase gasosa, condutimetria, espectrofotometria, colorimetria e outras destinadas à marca das instalações fabris, segurança das mesmas e venda de produtos. Prepara e afere soluções titulantes e outras e executa análises especiais.

Analista estagiário (XI). — É o trabalhador que estagia para analista de laboratório.

Analista de gestão do grau I (VI). — É o trabalhador que prepara estudos, análises, relatórios, pareceres e propostas, prestando apoio técnico aos gestores, a diversos níveis, na implementação e exploração dos sistemas de planeamento e controlo de gestão. Pode coordenar equipas de trabalho que se ocupem das áreas sectoriais, fazendo-o sob a responsabilidade da chefia de que depende.

Analista de gestão do grau II (IV). — É o trabalhador que, no âmbito do planeamento e controlo de gestão, é responsável pela exploração de áreas sectoriais, podendo coordenar a acção de analistas de gestão ou de outros trabalhadores de categoria inferior à sua e, inclusivamente, sobre eles exercer funções de chefia que lhe sejam delegadas.

Analista principal (VI). — É o trabalhador com muita experiência e grande especialização que, além de executar as tarefas do analista, domina todos os trabalhos da sua especialidade. Realiza análises e trabalhos especiais que exigem elevados conhecimentos. Colabora no estudo,

modificação ou aperfeiçoamento dos métodos laboratoriais usados.

Analista de sistemas / programador sénior do grau III (III). — É o trabalhador que executa as tarefas gerais da função de analista de sistemas, avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outras equipas de análise de sistemas; pode coordenar e supervisionar equipas de desenvolvimento de sistemas, participa em acções de auditoria e controlo de qualidade de sistemas desenvolvidos por entidades externas.

Analista de sistemas / programador do grau II (IV). — É o trabalhador que executa as tarefas gerais de analista de sistemas, avalia os sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas recomendando aperfeiçoamentos; orienta e controla a instalação de sistemas, bem como as equipas de manutenção.

Analista de sistemas / programador júnior do grau I (V). — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e modificação de aplicações informáticas, executa a documentação necessária para a elaboração dos *dossiers* de análise de sistemas; prepara conjuntos homogéneos de especificações detalhadas para o desenho e programação das aplicações, bem como o respectivo manual de testes.

Assistente de clientes do grau I, II e III (VIII/VII/VI). — É o trabalhador que atende os clientes pessoalmente ou por telefone, no posto de trabalho, presta todas as informações solicitadas pelos clientes, referentes a contratos, prestação de cauções de contratos, ligações de gás, leituras de consumos de gás, facturação, cobrança, reclamações, cancelamento e suspensão de contratos; efectua contratos com os clientes; opera com a caixa, efectuando cobranças e pagamentos; organiza e processa dados e documentos relacionados com as actividades descritas, implementa as actividades relacionadas com o atendimento ao público, de acordo com as instruções recebidas; em serviço externo, efectua levantamento de dados e realiza contactos com clientes existentes e potenciais.

Assistente técnico-comercial do grau I, II e III (VI/V/IV). — É o trabalhador que efectua trabalhos de prospecção de clientes, promoção de serviços e de produtos da empresa e fomento de utilização dos mesmos; recolhe dados (junto de autarquias, urbanizadores, construtores, arquitectos, gabinetes de projecto, etc.), que possibilitem o estudo e viabilidade de abastecimento de gás combustível a potenciais consumidores; atende e visita consumidores e potenciais consumidores, prestando informações de âmbito técnico-comercial; colabora na análise de projectos de instalações de utilização de gás combustível, elabora relatórios das análises e vistorias efectuadas de acordo com a legislação em vigor, efectua contactos com instaladores e projectistas para esclarecimento de questões relacionadas com projectos, efectua visitas aos locais das instalações para obtenção de elementos concretos de apreciação, detecta transgressões e fraudes na utilização; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço; opera com microcomputadores e terminais de computador no âmbito das suas atribuições; presta apoio pós-venda a clientes; propõe e estabelece contratos de fornecimento de gás canalizado; produz relatórios

de produção e de controlo de produção; faz estudos de viabilidade económica de fornecimento de gás combustível canalizado; colabora e participa nas acções de promoção e publicidade da empresa (feiras, exposições, mostras, etc.), orienta e coordena trabalhadores de grupos de qualificação inferior.

Auditor interno (V). — É o trabalhador que inspeciona toda a actividade financeira e patrimonial da empresa, com vista à elaboração de relatórios que apresenta aos órgãos de gestão, à comissão de fiscalização e aos auditores externos.

Auxiliar (XI/XII). — É o trabalhador que desempenha as tarefas mais simples e elementares da empresa ou auxilia os profissionais através de tarefas simples não especializadas.

Auxiliar especializado coordenador (X). — É o trabalhador que, para além das suas tarefas normais, pode orientar grupos de auxiliares em tarefas bem determinadas.

Caixa do grau I e II (VIII/VII). — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e assegura o respectivo expediente, executa pagamentos e recebimentos de acordo com os documentos respectivos e é o depositário dos valores recebidos, regista e controla o movimento de caixa, elaborando os relatos necessários ao subsequente tratamento mecanográfico. Prepara pagamentos, podendo também preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro de armazém (VIII). — É o trabalhador que satisfaz requisições de material e colabora nas descargas; efectua o levantamento do material e confere-o; procede à sua arrumação de acordo com as normas definidas, etiquetando-o; dá o seguimento adequado à documentação, detecta o material oxidado e aplica os protectivos que se justifiquem, procede à limpeza geral de todo o armazém.

Chefe de departamento (III). — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

Chefe de pessoal auxiliar de escritório (VII/VIII). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais do serviço auxiliar de escritório; coordena o correio entre a sede e as outras instalações procede à distribuição e controla o serviço auxiliar de escritório para o exterior; efectua o apanhado de fotocópias e controla a manutenção da máquina; efectua leituras de consumo de energia eléctrica; controla e assegura o abastecimento da cantina-bar; zela pela conservação e manutenção do mobiliário e outro equipamento, designadamente no que se refere a iluminação das zonas comuns.

Chefe de projectos informáticos sénior do grau III (I). — É o trabalhador que determina as necessidades de informação, define as soluções e elabora cadernos de encargos; supervisiona tecnicamente as equipas de estudo e desenvolvimento de projectos, executa ou coordena as funções gerais definidas para chefes de projectos informáticos e assessoria a direcção.

Chefe de projectos informáticos do grau II (II). — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando e coordenando as equipas de estudo e desenvolvimento de projectos informáticos; colabora nos estudos necessários à adequação dos sistemas de informação aos objectivos dos serviços onde se inserem, bem como na avaliação do seu impacto organizacional; colabora no planeamento, concepção e melhoria dos sistemas de informação, garantindo a sua integração, normalização e coerência; procede ao levantamento e mantém actualizado o inventário de dados necessários aos vários sistemas de informação; procede à concepção geral de aplicações, nomeadamente através da descrição lógica do modelo de dados e de tratamentos, projecta e descreve as entradas, saídas e os tratamentos envolvidos nas aplicações; define o modelo lógico das bases de dados; assegura a definição do modelo físico das bases de dados.

Chefe de projectos informáticos júnior do grau I (III). — É o trabalhador que concebe os critérios de confidencialidade e de privacidade dos dados das aplicações, assegura a integração das aplicações em sistemas já existentes; projecta o crescimento das aplicações em termos de volume de dados e de novas funções; procede à concepção detalhada das aplicações, definindo, inclusive, as estruturas de dados a realizar; procede à realização e ou manutenção das aplicações, utilizando para o efeito as metodologias e ou linguagens adoptadas pelo organismo; define as regras necessárias aos procedimentos de salvaguarda e recuperação das bases de dados; promove a normalização dos procedimentos de acesso às bases de dados.

Chefe de secção (VI). — É o trabalhador que exerce funções de coordenação da actividade de uma secção, executando as actividades que à mesma incumbem e orientando os profissionais nela integrados.

Chefe de sector (V). — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade do sector que chefia, orientando os profissionais nele integrados.

Chefe de serviço (IV). — É o trabalhador responsável pela execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo actividades do serviço que chefia.

Cobrador (IX/X). — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, bem como tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças, no escritório pode executar tarefas relacionadas com as cobranças e pagamentos.

Condutor de veículos internos (X). — É o trabalhador que em toda a fábrica, sem exigência de carta de condução, conduz *dumpers* e empilhadores, e outros veículos semelhantes; efectua o levantamento, transporte e distribuição de maquinaria diversa, peças, outros materiais e produtos diversos, zelando pelas condições de utilização dos veículos.

Contabilista (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de contabilista da empresa. — É o trabalhador habilitado pelos actuais institutos superiores de contabilidade

e administração, pelo Instituto Militar dos Pupilos do Exército e pelos antigos institutos comerciais e Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército. Pode o contabilista desenvolver a sua actividade profissional em áreas diversificadas, tais como: organização e gestão de contabilidade, nomeadamente contabilidade financeira, contabilidade de custos e de gestão e orçamentabilidade, organização e gestão administrativo-contabilística, nomeadamente nos domínios de aprovisionamento, de pessoal, financeiro e de investimento; actividades comerciais e técnico-comerciais, actividades de apoio jurídico, nomeadamente nos domínios de fiscalidade, dívidas litigiosas e direito de trabalho, informática; auditoria, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (VI) — é classificado neste nível o contabilista sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina;
- b) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- d) Este profissional não tem funções de chefia;

Grau II (V) — é classificado neste nível o contabilista com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

- a) Trabalha sob supervisão, podendo participar em equipas, mas tendo iniciativa de orientação;
- b) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência adquirida na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento ou receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

Grau III (IV) — é classificado neste nível o contabilista cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional na empresa ou fora dela e que, ao serviço da empresa:

- a) Faz aplicações práticas e teóricas, de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade, para além de meras aplicações de regras e instruções;
- b) Colabora com outros quadros superiores e executa trabalhos da sua especialidade;
- c) Participa em equipas, encarregando-se de tarefas e podendo coordenar outros técnicos;
- d) Pode tomar decisões complexas e exercer chefia hierárquica de unidades estruturais;

Grau IV (III) — é classificado neste nível o contabilista com larga especialização ou possuidor de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

- a) Executa trabalhos da sua responsabilidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a eles subjacentes e de grande complexidade;
- b) Faz estudos e pode dirigir equipas de trabalho para estudos específicos;
- c) Dá orientação técnica a outros quadros superiores ou outros trabalhadores sob a sua responsabilidade;
- d) Mantém contactos a nível divisional e departamental, podendo decidir como responsável de unidades estruturais;
- e) Pode ser encarregado da responsabilidade técnica da contabilidade da empresa;

Grau V (II) — é classificado neste nível o contabilista que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço, toma decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação apenas à orientação directa de uma direcção-geral ou divisional da empresa, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade;

Grau VI (I) — é classificado neste nível o contabilista que, preenchendo os requisitos enunciados para o grau V, colabora directamente com o órgão máximo de gestão na elaboração da política geral e definição dos objectivos da empresa e assume a responsabilidade técnica por uma das áreas funcionais ou divisionais do primeiro nível de gestão da empresa.

Contínuo (X). — É o trabalhador que procede ao levantamento e distribuição de documentação correspondência e material de escritório, procede à limpeza, abastecimento e leitura das máquinas de fotocópias, podendo ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos; assegura o abastecimento e manutenção de materiais de higiene e procede à entrega e levantamento de objectos e documentação no exterior; recebe os visitantes, presta-lhes informações, encaminha-os e anuncia-os aos visitados; pode fornecer produtos de cantina-bar, colar e selar correspondência.

Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau I e II (IV/III). — É o trabalhador que colabora com o responsável pelo departamento na coordenação das diversas áreas da gestão de clientela, nomeadamente nas referentes a informações, celebração de contratos, movimento de contadores, leituras, facturação, cobranças, reclamações, atendimento público, gestão de débitos, elaboração e tratamento de estatísticas e inspecção de instalações de clientes.

Coordenador de transportes (VII). — É o trabalhador que, dependendo do chefe de secção, coordena toda a

actividade dos profissionais de transporte da empresa, coordena a execução das tarefas, mantendo-se informado das ocorrências indicadas no diário das viaturas, controla e dá indicações sobre a manutenção das mesmas, procede ao apuramento dos custos por quilómetro e elabora as informações que lhe forem solicitadas no âmbito das suas atribuições.

Correspondente informático do grau I (VI). — É o trabalhador que assegura a ligação entre o serviço utilizador e a informática no sentido de permitir uma boa qualidade da informação recolhida, coerência e razoabilidade dos pedidos de automatização e das aplicações em curso. Tem conhecimentos gerais de informática e formação em, pelo menos, uma linguagem de programação utilizada na empresa.

Correspondente informático do grau II (VI). — É o trabalhador que, satisfazendo as qualificações necessárias ao correspondente informativo do grau I, e com o mínimo de três anos na categoria, colabora na recolha das informações necessárias à elaboração dos cadernos de estudos dos novos projectos e participa na elaboração do *Manual do Utilizador*.

Correspondente em línguas estrangeiras (VII). — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa 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. Pode operar com o telex, enquanto na empresa não existirem operadores de telex.

Correspondente em línguas estrangeiras / intérprete (VI). — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de correspondente em línguas estrangeiras, tenha um mínimo de quatro anos na categoria anterior e um completo domínio em duas línguas estrangeiras, sendo uma o inglês e a outra o francês ou o alemão, de forma a poder exercer eficientemente as funções de intérprete.

Cozinheiro de 1.ª (IX). — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e 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 e garante-os; confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou assegura a limpeza e arrumação da cozinha e dos utensílios.

Dactilógrafo (XI). — É o trabalhador que executa os trabalhos de dactilografia (cartas, mapas, textos diversos), quer em impressos próprios, quer em vegetal e matrizes, assegurando o devido seguimento, controla a existência do material de escritório necessário à execução das tarefas que executa; realiza, sempre que necessário, tarefas de arquivo e envio de telegramas.

Desenhador (VIII/IX). — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos de peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Desenhador de estudos I (VI). — É o trabalhador que, no âmbito de um ramo de actividade sob directivas gerais, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações orais ou desenhos de definição ou de concepção; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas, estabelecendo arquitectura da obra a imprimir; elabora e executa desenhos de representações gráficas, esquemáticas e de diferentes especialidades, efectuando a composição e montagem; elabora e executa gráficos, mapas, quadros e modelos de impressos, detecta e procura resolver dificuldades de execução nos elementos recebidos, propondo soluções a adoptar; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; efectua levantamentos, esboços e descrição de elementos existentes; efectua deslocamentos ao local de obra para recolha de elementos, segundo indicações recebidas.

Desenhador projectista do grau I (VII). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução.

Desenhador projectista do grau II (IV). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução. Exerce funções de chefia sobre equipas de trabalhadores.

Desenhador qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica

na execução de tarefas mais complexas do âmbito da sala de desenho, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Economista (I/II/III/IV/V/VI). — I — Definição genérica da função de economista da empresa:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia 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 a consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes 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;
- 11) Consideram-se ainda funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes: análise da conjuntura económica; análise económica sectorial; recolha, análise e interpretação de dados económicos estatísticos; planeamento estratégico; planeamento operacional; controlo dos planos; organização e métodos de gestão; estudos de estrutura organizacional; concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa; organização e gestão administrativa; organização e gestão de contabilidade; controlo de gestão e análise de custos; auditoria; estudos e promoção de mercados; estudos de reconversão de actividades; estudos de projectos de investimentos e de desinvestimentos; estudos dos mercados dos factores produtivos; avaliação de empresas; estabelecimento de políticas financeiras; estudo, selecção das fontes e aplicações dos recursos financeiros; controlo da rentabilidade dos meios financeiros; gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa; desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II (VI/V):

- a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau I;

- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas no nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;
- e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior;

Grau III (IV):

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade;

Grau IV (III):

- a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues;

Grau V (II):

- a) Pode supervisar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem;

Grau VI (I):

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Empregado de refeição (x). — É o trabalhador que recolhe tabuleiros das mesas, prepara-as para o turno seguinte e acondiciona nas respectivas caixas as refeições a serem tomadas nas instalações; prepara ceias e pequenos-almoços e procede à sua distribuição; recolhe e controla as caixas de refeições e as senhas; assegura a devida higiene das caixas de refeições; coloca no balcão pão, fruta, sumos, vinhos, cafés, doces e talheres; colabora na marcação das refeições para o dia seguinte; pode colaborar em tarefas de limpeza e asseio; regista o número de jantares servidos na cantina e no exterior.

Encarregado de armazém (vi). — É o trabalhador responsável pela organização e coordenação de armazenagem, protecção, conservação e distribuição de todos os materiais e produtos de reserva, escritório e consumo geral; orienta e controla a identificação, classificação e referenciação de materiais, bem como as existências, através de inventário permanente; controla os parques de sucatas e

excedentes; despacha, controla e visa o expediente de armazém.

Encarregado de armazém de produtos químicos (vi). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla as actividades de um armazém com vista ao seu adequado funcionamento e à conservação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém e dirige os trabalhadores, de forma a dar satisfação às notas de encomenda, ou pedidos recebidos, a manter actualizados os registos de existências e a verificar e dar entrada aos materiais e mercadorias recebidos. Assegura a manutenção dos níveis de stocks, fazendo as encomendas necessárias, por sua iniciativa ou segundo instruções recebidas; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação de matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável. Coordena todas as etapas de solidificação, ensacagem e enfundamento do anidrido ftálico, bem como enchimento de tambores e cisternas com os produtos acabados, de acordo com o programa definido pela chefia.

Encarregado de construção civil (viii). — É o trabalhador que enquadra e dirige um conjunto de profissionais de construção civil, coordenando e distribuindo as suas actividades.

Encarregado de electricista (vi). — É o trabalhador electricista que dirige, controla e coordena o oficial electricista principal e os trabalhadores ligados à execução no campo da manutenção eléctrica; eventualmente, poderá desempenhar funções de execução.

Encarregado de ferramentaria (vii). — É o trabalhador responsável pelo controlo e coordenação de funcionamento das ferramentarias e respectivo pessoal; vistoria as ferramentas; verifica as existências e gastos de material de consumo corrente e assegura o devido stock; assegura as condições de segurança do equipamento a seu cargo.

Encarregado instalador de redes de gás (vi). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um conjunto de profissionais ligados à execução de montagem, reparação e conservação de instalações de utilização e aparelhagem de queima. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de instrumentos de controlo industrial (vi). — É o trabalhador, que dirige, controla e coordena chefes de equipa ou grupos de profissionais ligados à execução no campo da instrumentação. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de laboratório (vi). — É o trabalhador, com muita experiência e grande especialização, que dirige e coordena trabalho de laboratório, para o que possui conhecimentos que lhe permitem executar todos os trabalhos da sua especialidade, realizando análises e trabalhos especiais. Estuda métodos laboratoriais. Tem capacidade de escolher, modificar ou aperfeiçoar os métodos utilizados. Substitui a chefia nos seus impedimentos.

Encarregado montador de gás (vi). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um conjunto de profissionais ligados à execução de montagem, reparação e con-

servação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos depressores-reguladores das redes de distribuição de gás. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado da sala de desenho (vi). — É o trabalhador técnico de desenho que orienta e coordena a actividade da sala de desenho.

Encarregado de serralharia civil e soldadura (vi). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia civil e soldadura. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de serralharia mecânica (vi). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia mecânica. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado do SIS (vi). — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o funcionamento da portaria e vigilância e respectivo pessoal. No que se refere à prevenção e protecção contra incêndios e segurança geral, supervisiona, controla as suas actividades e pode intervir no combate a situações de emergência; colabora na minimização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, na definição de medidas preventivas e na elaboração e execução de esquemas e planos de aperfeiçoamento.

Enfermeiro dos graus I e II (vii/vi). — É o trabalhador, portador de carteira profissional de enfermeiro, que presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme determinado pelo corpo clínico da empresa. Cabe, ainda, a esses trabalhadores a colaboração, mediante prescrição médica, na utilização de todo o equipamento relativo a tratamentos de recuperação e exames complementares de diagnóstico existente no posto médico da GDL, com vista à manutenção e recuperação da saúde dos trabalhadores de toda a empresa, bem como de outras pessoas carentes dos mesmos cuidados que para ela sejam encaminhados.

Enfermeiro-coordenador (v). — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Engenheiro (i/ii/iii/iv/v/vi):

I — Definição genérica da função de engenheiro da empresa. — É o trabalhador licenciado em Engenharia por universidade ou instituto universitário português ou estrangeiro, exigindo-se para este último caso confirmação da equivalência pelo Ministério da Educação.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (vi):

- 1) Autonomia — de uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados

da sua especialidade, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais e ou escritas;

- 2) Hierarquia — não desempenha funções de chefia;
- 3) Função:

- 3.1) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade. O engenheiro deste grau pode elaborar projectos de pequena complexidade e estudos, mas sempre sob a orientação e responsabilidade de outros profissionais mais qualificados;
- 3.2) Estuda no seu campo específico a aplicação de técnicas de engenharia já utilizadas na empresa ou compatíveis com os conhecimentos adquiridos, recorrendo, sempre que necessário, à pesquisa orientada de informação e a instruções complementares;
- 3.3) Pode participar em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento, apenas como colaborador;

Grau II (v):

- 1) Autonomia — presta assistência a engenheiros mais qualificados, actuando por iniciativa própria dentro das técnicas usualmente aplicadas na empresa. Recebe instruções detalhadas, orais ou escritas, sempre que haja necessidade de se desviar do âmbito anteriormente indicado;
- 2) Hierarquia — pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa, de limitada responsabilidade e complexidade, desde que nelas não se incluam engenheiros. Quando ligado a projectos ou a funções técnico-comerciais, não tem função de chefia;
- 3) Função:
 - 3.1) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade, estando sempre mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
 - 3.2) Não tem funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa;

Grau III (iv):

- 1) Autonomia — pode tomar decisões autónomas e desencadear iniciativas no âmbito do seu domínio de actividade, condicionadas, contudo, à política definida pela hierarquia;
- 2) Hierarquia — quando ligado a projectos ou a funções técnico-comerciais, pode desempenhar funções de chefia hierárquica das unidades estruturais da empresa, que incluam engenheiros, desde que nelas não se inte-

grem profissionais de qualificação superior à sua;

3) Função:

- 3.1) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora com base na experiência acumulada, terá de aplicar a sua capacidade técnica e científica, característica da sua formação de base;
- 3.2) Os objectivos são-lhe claramente definidos, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

Grau IV (III):

- 1) Autonomia — dispõe de autonomia dentro do seu domínio de actividades, desencadeando iniciativas e tomadas de decisão no âmbito da política do sector onde se encontra inserido na empresa, avaliando as possíveis implicações das suas decisões dentro desse âmbito;
- 2) Hierarquia — pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa desde que nelas não estejam integrados engenheiros de qualificação superior à sua;
- 3) Função:
 - 3.1) Desenvolve técnicas de engenharia para as quais é requerida elevada especialização e experiência industrial;
 - 3.2) Pode desempenhar funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa e cooperar em actividades de investigação aplicada;
 - 3.3) O seu trabalho é revisto quanto às aplicações económicas;

Grau V (II):

- 1) Autonomia — o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais, dispondo de autonomia de julgamento e iniciativa, no quadro da política e objectivos do(s) sector(es) da empresa por cuja execução é responsável, apenas sendo normalmente sujeitas a revisão as decisões que envolvam grandes dispêndios, objectivos a longo prazo, política de acção e eficiência geral;
- 2) Hierarquia — chefia e controla unidades estruturais da empresa, coordenando actividades normalmente com incidência no funcionamento, imagem e resultados da empresa;
- 3) Função:
 - 3.1) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, sendo notória a aplicação dos conhecimentos científicos e técnicos correspondentes à sua formação de base, desenvolvida pela especialização técnica e experiência acumulada;

- 3.2) Pode desempenhar funções de estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns;
- 3.3) Pode supervisionar directa ou continuamente outros engenheiros ou equipas de engenheiros da sua e ou de outras especialidades, cuja actividade coordena e controla;

Grau VI (i):

- 1) Autonomia — dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, directores divisionais, etc.);
- 2) Hierarquia — chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão de empresas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;
- 3) Função:
 - 3.1) Dirige equipas em diversas especialidades, que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologias, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;
 - 3.2) Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas, altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico, económico e estratégico.

Escriturário (VIII/IX/X). — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; compila e trabalha dados necessários para responder à correspondência ou organizar processos; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à distribuição ou regularização das vendas; recebe pedidos, elabora documentação para pagamentos, recebimentos e relações para tratamento mecanográfico e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; escritura em livros selados as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos e outros documentos e elabora dados estatísticos; pode operar com máquinas de escritório.

Escriturário qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário de escriturário (XI). — É o trabalhador que desenvolve a sua aprendizagem para escriturário.

Ferramenteiro (X). — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas da empresa a seu cargo e a firmas adjudicatárias e de materiais acessórios; procede à sua verificação, limpeza e arrumação ou diligência para a sua substituição ou reparação; elabora o registo dos materiais gastos; levanta material no armazém de acordo com as requisições; procede a reparações simples de ferramentas e acessórios; executa a limpeza geral da ferramentaria.

Fiel de armazém (VIII/IX). — É o trabalhador que suprime e colabora nas operações de entrada e saída das mercadorias ou materiais; executa e verifica os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração, arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de entrada, saída ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; procede à distribuição de mercadorias destinadas aos sectores da empresa e a clientes; colabora na execução de inventários.

Fiel de armazém qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos gerais e específicos da sua área de actividade que lhe permitem desempenhar a função de fiel de armazém com um nível superior a este e com autonomia, actividades de maior complexidade e responsabilidade. Coadjuva o encarregado de armazém na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo no seu impedimento.

Fogueiro de 1.ª (VIII). — É o trabalhador que, segundo o regulamento que se encontra em vigor para a profissão de fogueiro, conduz os geradores de vapor. Competem-lhe, além disso, a condução de fornos de aquecimento de gasolina e as tarefas inerentes a esta acção. Procede à limpeza do equipamento que lhe está confiado e colabora em trabalhos de manutenção durante as paragens. Recebe instruções do operador-chefe sobre as necessidades de vapor para as instalações.

Fogueiro operador (VII). — É o trabalhador que, além da função de fogueiro de 1.ª, está também apto a desempenhar um ou mais postos de trabalho no processo.

Fogueiro operador qualificado (VI). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência es-

pecífica na execução das tarefas mais complexas do âmbito das suas funções, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Guarda (x). — É o trabalhador que controla entradas e saídas de pessoas, viaturas e materiais e efectua rondas de vigilância; atende visitas e dá-lhes o devido encaminhamento; efectua o registo do movimento ocorrido; realiza pesagens na balança rodoviária e procede a leituras de contadores; desloca-se ao domicílio de trabalhadores para lhes transmitir mensagens urgentes; substitui o porteiro, sempre que necessário; em caso de situações anómalas nas instalações fabris, integra-se no correspondente esquema de actuação.

Guarda-livros (vi). — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de contabilidade geral, tem a seu cargo a escrituração de livros selados e executa trabalhos contabilísticos relativos à elaboração do balanço e apuramento dos resultados; classifica documentação, verificando e tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Instalador de redes de gás qualificado (vii). — É o trabalhador, credenciado pela Direcção-Geral de Energia, que executa trabalhos de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de redução de pressão das redes de distribuição e de utilização (em vazio ou em carga); executa trabalhos de corte, brasagem e soldadura dos elementos das redes de distribuição e de utilização; executa ligações de contadores domésticos e industriais; instala aparelhos de leitura e efectua medições de pressão e caudais dos PRP, redes e instalações de utilização; efectua requisições, mediações de trabalhos executados e controlo de movimento de equipamentos e de materiais aplicados; colabora e ou executa as provas e ensaios das instalações de gás; procede ao fecho e à abertura de gás nos ramais de alimentação, derivação de piso e de habitação; participa na recolha de elementos para cadastro das instalações e elabora informações diversas e esquemas cotados de montagem; pesquisa e repara fugas de gás nas redes respectivas; utiliza utensílios e ferramentas próprias e lê e interpreta desenhos de montagem de equipamentos diversos, plantas da rede, normas, regulamentos e instruções de funcionamento.

Instalador de redes de gás (viii). — É o trabalhador, credenciado pela Direcção Geral de Energia, que executa trabalhos de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de redução de pressão das redes de distribuição e de utilização (em vazio ou em carga); colabora nos trabalhos de corte, brasagem e soldadura dos elementos das redes de distribuição e de utilização; executa ligações de contadores domésticos e industriais, instala aparelhos de leitura e efectua medições de pressão e caudais dos PRP, redes e instalações de utilização; colabora nas medidas de trabalhos executados e no controlo de movimentos de equipamentos e materiais aplicados; colabora nas provas e ensaios das instalações de gás; participa na recolha de elementos para cadastro das instalações; pesquisa e repara fugas de gás nas redes respectivas; executa trabalhos de soldadura de baixa temperatura de fusão; utiliza utensílios e ferramentas próprias e lê e interpreta desenhos de montagem

de equipamentos diversos; retira os condensados dos postes de purga e procede à sua medida.

Mecânico de aparelhos de queima de gás (viii/ix/x). — É o trabalhador que executa trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, transformação, conservação e afinação de aparelhos de queima; executa peças, utilizando máquinas, ferramentas e outros; executa soldaduras a solda fraca; lê e interpreta desenhos de montagem e instruções de funcionamento.

Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado (vii). — É o trabalhador que participa na execução de trabalhos de montagem, desmontagem, reparação, transformação, conservação e afinação de aparelhos de queima; efectua requisições, medições dos trabalhos executados e controlo de movimentos dos equipamentos e materiais aplicados; fiscaliza as instalações em montagem, garantindo a correcta aplicação das normas e especificações técnicas especiais do respectivo projecto; efectua medições de caudais e pressões; colabora nos ensaios de funcionamento das instalações de utilização industrial; colabora na recolha de elementos para estudo de instalações de utilização especiais; elabora esquemas de montagem; interpreta normas, regulamentos e instruções de funcionamento e zela pelo seu cumprimento.

Mecânico de contadores de gás (viii/ix/x). — É o trabalhador que procede ao estudo de aparelhagem de medida de gás e seus equipamentos, efectuando reparação, conservação, ensaio e aferição; efectua cálculos necessários para as modificações dos aparelhos de medida e executa as modificações; executa peças de mecânica de precisão, utilizando máquinas e ferramentas adequadas; lê e interpreta instruções técnicas de funcionamento dos contadores de gás, faz ensaios de recepção e traça as respectivas curvas de erro de contagem.

Mecânico de contadores de gás qualificado (vii). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a Empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais, específicos da sua área de actividade, que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de mecânico de contadores de gás, com um nível superior a este. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Metalúrgico qualificado (vii). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Montador de andaimes (ix). — É o trabalhador que executa as montagens e desmontagens de andaimes e a instalação de aparelhos de elevação simples e passarelas, necessárias à realização de trabalhos de manutenção. Monta oleados para protecção de pessoal e por vezes coordena, por solicitação da chefia, o trabalho dos montadores de andaimes das firmas adjudicatárias do exterior. Confere os

materiais para a montagem dos andaimes das mesmas firmas adjudicatárias e confere o material quando este é devolvido.

Motorista (VIII/IX). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), com ou sem atrelado e semi-reboques. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e da carga que transporte. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e água e outros equipamentos do veículo. Na distribuição de CO₂ poderá ser acompanhado por outro motorista.

Motorista qualificado (VII). — É o trabalhador que pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de motorista, com um nível superior; pode, eventualmente, preencher a documentação necessária às entregas dos produtos, bem como a cobrança e transporte de valores em dívida por parte dos clientes.

Oficial electricista (VIII/IX). — É o trabalhador que, executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial electricista principal (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar, sob as ordens do encarregado, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir o encarregado nas suas ausências.

Operador de central e subestação (VI). — É o trabalhador que vigia e controla a produção, a transformação e a distribuição de energia eléctrica, em centrais e subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração. Procedo ao trabalho de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de central e subestação qualificado (VI). — É o trabalhador que, pela sua formação prática ou teórica, aptidão e experiência, tem funções de qualificação superior às exigidas ao operador de subestação, cujo trabalho orienta; elabora relatórios de turnos referentes às actividades desenvolvidas.

Operador-chefe de central e subestação (V). — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos de actuação gerais e específicos que lhe possibilitam o efectivo desempenho das funções de operador de central e subestação qualificado, com um nível superior a estes; procede e ou colabora em trabalhos de conservação de instalações a seu cargo; corrige esquemas eléctricos; presta assistência a toda a fábrica em geral; orienta, coordena e controla as actividades de operadores de subestação e qualificados, elabora relatórios de turnos referentes às actividades desenvolvidas.

Operador-chefe de processo/chefe de sector (IV). — É o trabalhador que coordena, orienta e controla a actuação dos operadores de processo da instalação respectiva, em ordem a garantir as melhores condições de produção e segurança, quer em marcha normal, quer em fase de arranque e paragem; controla e analisa as leituras dos instrumentos e respectivos mapas; verifica e controla as instalações e a sua marcha; assegura os testes e rodagem das máquinas reparadas e acompanha as respectivas manobras; dá formação teórica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

Operador-chefe de segurança (V). — É o trabalhador que coordena e orienta directamente os operadores de segurança; assegura o total cumprimento das normas de prevenção e segurança das instalações e do pessoal; estabelece e controla as medidas preventivas relacionadas com trabalhos de manutenção; coordena as acções dos intervenientes no ataque a situações anómalas; colabora na definição de normas e métodos especiais a aplicar em novas situações de trabalho; controla as existências e o estado de funcionamento de todo o material pertencente à segurança; colabora em acções de formação sobre segurança.

Operador de despacho de consumidores (VIII/IX/X). — É o trabalhador que atende solicitações, reclamações, comunicações de avarias e outras anomalias respeitantes a fornecimentos de gás; analisa e selecciona as solicitações e reclamações, por prioridades; orienta tecnicamente os piquetes de urgência, comunicando superiormente os casos de maior complexidade; efectua registos e controla o movimento de contadores, de despesas e outros.

Operador de despacho de consumidores qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais e específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de operador de despacho de consumidores, com um nível superior a este. Pode ocasional e temporariamente coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador heliográfico (X). — É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; pode arquivar elementos respeitantes à sala de desenho, organizando e preparando os respectivos processos.

Operador de movimentação (especialista, especializado e semi-especializado) (VIII/IX/X). — É o trabalhador com funções de condução dos equipamentos de solidificação, ensacagem e enfiamento de anidrido ftálico, condução dos equipamentos de enchimento de cisternas e tambores e condução ocasional de empilhadores no interior do armazém, com o fim de proceder à arrumação dos produtos acabados e materiais de ensacagem e à colaboração em trabalhos de manutenção do equipamento que conduz.

Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) (VII). — É o trabalhador especialista que, pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência

profissional, tem funções de qualificação superior às exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador de processo (especialista, especializado e semiespecializado) (vii/viii/ix). — É o trabalhador com funções de execução cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional, obedecendo a instruções fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional; sob a supervisão do operador-chefe, conduz e controla o funcionamento e efectua as manobras de paragem e arranque das instalações a que está adstrito, em ordem a assegurar as melhores condições de produção e segurança; procede à leitura, verificação e registo dos valores dos instrumentos de medida; pode proceder à limpeza da maquinaria; eventualmente pode colaborar em trabalho de manutenção durante as paragens.

Operador de processo estagiário (x). — É o trabalhador que estagia para operador de processo.

Operador de processo qualificado (especialista qualificado) (vi). — É o trabalhador especialista que, pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, tem funções de qualificação superior às exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador de segurança (viii/ix/x). — É o trabalhador que, sob coordenação, orientação e supervisão do operador-chefe de segurança, zela pela segurança geral das instalações e do pessoal; intervém no combate a situações anómalas; controla e promove o cumprimento das normas de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos de manutenção; ministra primeiros socorros; transporta sinistrados ao posto médico; beneficia, substitui, recarrega e ensaia o material a cargo do sector; entrega, recebe e efectua o registo do movimento do material de segurança.

Operador de segurança estagiário (xi). É o trabalhador que estagia para operador de segurança.

Operador de segurança qualificado (vii). — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais e específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de operadores de segurança com um nível superior a estes. Coadjuva o operador-chefe na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Paquete (xiii/xiv). — É o trabalhador que, com menos de 18 anos de idade, presta unicamente os serviços referidos na designação das funções de contínuo.

Operador de sistemas informáticos sénior do grau III (v). — É o trabalhador que supervisiona todas as actividades do sector e assegura a ligação interturnos; apoia techni-

camente os operadores de sistema e avalia o trabalho produzido; colabora com as diferentes áreas que intervêm no planeamento dos trabalhos, definindo sequências e prioridades; colabora na parametrização do sistema, com vista a otimizar os processamentos; assegura o registo da actividade do sector; mantém actualizados os manuais de operação; controla a utilização e rendimento do equipamento; procede à manutenção dos suportes lógicos de base, de forma a otimizar o desempenho dos equipamentos e aplicações; elabora procedimentos e programas específicos para a correcta utilização de sistemas operativos e de suporte lógico de base; colabora na elaboração de normas e documentação técnica necessária.

Operador de sistemas informáticos júnior do grau I (VII)/operador de sistemas informáticos do grau II (vi). — É o trabalhador que interacciona com os sistemas, fornecendo as instruções e comandos adequados ao seu regular funcionamento e exploração; acciona e manipula todo o equipamento periférico integrante de cada configuração, munificando-lhe os respectivos consumíveis e vigiando com regularidade o seu funcionamento; garante o desencadeamento dos procedimentos que definem e configuram a operação do sistema, de acordo com os recursos disponíveis na instalação; prepara os trabalhos previstos pelo planeamento, reunindo os elementos necessários à sua execução; mantém os registos diários das operações; identifica as anomalias do sistema; e desencadeia, com a brevidade possível, as acções de normalização requeridas; desencadeia e controla os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, promovendo a sua recuperação em caso de destruição, mau funcionamento ou avaria do sistema; interage com os utilizadores em situações decorrentes da execução das aplicações; gere os suportes de informação adstritos a cada sistema, assegurando a sua disponibilidade de acordo com os trabalhos a executar; zela pela segurança do equipamento e, nos casos aplicáveis, pela segurança da informação armazenada ou processada no equipamento.

Porteiro de instalação industrial (x). — É o trabalhador que é responsável pelo controlo de entradas e saídas de pessoal, viaturas e materiais; atende visitantes e dá-lhes o devido encaminhamento; recebe correspondência sempre que necessário; procede a pesagens na balança rodoviária; vigia o relógio de ponto; procede às inscrições e a entrega de normas de segurança a trabalhadores de firmas do exterior.

Preparador de amostras (x/xi). — É o trabalhador que procede à colheita, transporte, registo, distribuição e preparação das amostras, à preparação de algumas soluções, à aferição de contadores de gases, à manutenção de aparelhagem simples e ao levantamento e transporte de produtos do armazém geral para o laboratório; auxilia, sempre que necessário, os restantes profissionais de laboratório na realização de trabalhos; efectua a lavagem e arrumação do material e outros trabalhos ligados à sua actividade.

Preparador de materiais (viii). — É o trabalhador que realiza a identificação e catalogação de materiais de montagem e conservação; prepara lotes de materiais destinados a trabalhos de montagem e conservação de redes; elabora requisições para reabastecimento de armazéns; realiza o controlo periódico das existências de armazéns; elabora

registos, informações, guias de remessa e outra documentação.

Profissional de comunicação dos graus I, II e III (IV/III/II). — É o trabalhador habilitado com uma licenciatura que elabora o plano de meios devidamente fundamentado e quantificado de acordo com a estratégia promocional definida pela direcção de clientes; concebe anualmente o plano de produtos de publicidade e promoções de acordo com as solicitações dos diferentes órgãos da estrutura; acompanha e controla a execução de campanhas de promoção e publicidade definidas pela direcção de clientes; estuda, concebe e propõe o plano de exposições, feiras, demonstrações técnicas e seminários e acompanha, no campo das relações públicas e promoções, os eventos em que a empresa esteja presente; elabora e implementa o plano de emergência para intervenção e controlo da difusão da informação quando da ocorrência de acidentes decorrentes das operações da empresa; contribui, em termos gerais, para a afirmação da imagem da empresa, através do esclarecimento dos factos mais salientes da sua actividade e mediante a divulgação de informação pelos diversos meios de comunicação social. (Os níveis de responsabilidade dos graus I, II e III, do profissional de comunicação são idênticos aos dos consagrados actualmente para os economistas dos graus III, IV e V, respectivamente.)

Profissionais de engenharia (I/II/III/IV/V/VI):

I — Definição genérica da função de profissionais de engenharia da empresa. — É o trabalhador com o curso superior de engenharia, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas:

- 1) Engenheiro técnico — todo o profissional, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de engenharia, em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projectos, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, laboratório, formação profissional e outros. A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade;
- 2) Oficial maquinista da marinha mercante — todo o profissional diplomado com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica Infante D. Henrique e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projecto, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, formação profissional e outros. A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (VI):

- a) Adapta à prática quotidiana da empresa os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia;

- b) Executa, sob orientação permanente de um superior hierárquico, trabalho técnico simples ou de rotina;
- c) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um engenheiro ou de um profissional de engenharia;
- d) Acompanha, nas diferentes fases, processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais, novos projectos e sua concretização, tomando conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho;
- e) Pode participar em grupos de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- f) Não tem funções de chefia;

Grau II (V):

- a) Elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises e trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares simples, só ou integrado em grupo de trabalho em que participa como colaborador executante;
- b) Presta assistência a engenheiros e profissionais de engenharia mais qualificados nas actividades de produção e respectivos apoios, laboratório, projectos e sua concretização, coordenação de montagens e investigação;
- c) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá actuar com função de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, de um engenheiro ou de um profissional de engenharia de grau superior. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- e) Pode participar em actividades técnico-comerciais coordenado por um superior hierárquico;
- f) Na sua actuação utiliza fundamentalmente a experiência acumulada na empresa;

Grau III (IV):

- a) Executa num ramo de engenharia da empresa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, necessitando de capacidade de iniciativa, de experiência e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Executa trabalhos nas actividades de produção e apoio, de investigação e laboratório e de elaboração e concretização de pequenos projectos;
- c) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico;

- e) Poderá desempenhar funções de chefia de profissionais de engenharia de grau igual ou inferior;
- f) Pode participar em actividades técnico-comerciais;
- g) Deverá receber orientação de um engenheiro ou de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares ou complexos, embora o seu trabalho não seja normalmente supervisionar em pormenor;

Grau IV (III):

- a) Exerce num dos ramos de engenharia da empresa o primeiro nível de supervisão directa, coordenando, dirigindo e organizando um ou vários sectores nas actividades que requerem especialização, tais como produção e respectivos apoios, laboratórios, projectos e sua concretização;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- c) Pode distribuir e delinear trabalho, da indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica;
- d) Aplicação dos conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com fim de realização independente;
- e) Pode exercer actividades técnico-comerciais, coordenando-as;
- f) Executa, sob orientação, trabalho científico ou de investigação;

Grau V (II):

- a) Exerce a supervisão das várias equipas do mesmo ou de vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento, no âmbito do órgão correspondente, e é responsável pela planificação e gestão económica, demonstrando capacidade comprovada pelo trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais, o qual é somente revisto quanto à política de acção e eficiência, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução encontrada;

Grau VI (I):

- 1) Autonomia — dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores gerais, secretários gerais, directores divisionais, etc.);
- 2) Hierarquia-chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão da empresa, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa.
- 3) Função:
 - 3.1) Dirige equipas em diversas especialidades que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;
 - 3.2) Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico económico e estratégico.

Prospecção de mercado dos graus I e II (VII/VI). — É o trabalhador que efectua trabalhos de prospecção de clientes, promoção de serviços e produtos da empresa e fomento de utilização dos mesmos; recolhe dados (junto de autarquias, urbanizadores, construtores, arquitectos, gabinetes de projecto, etc.) que possibilitem o estudo e viabilidade de abastecimento de gás a potenciais consumidores; atende e visita consumidores e potenciais consumidores, prestando informações de âmbito geral; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço; opera com microcomputadores e terminais de computador no âmbito das suas atribuições; produz relatórios de produção e de controlo de produção; colabora e participa nas acções de promoção e publicidade da empresa (feiras, exposições, mostras, etc.).

Programador de trabalhos (VII). — É o trabalhador que analisa e estuda a distribuição de trabalhos, utilização de mão-de-obra e equipamento e cumprimento dos prazos a partir dos elementos fornecidos; prepara e dá seguimento a todas as requisições da obra e organiza os seus processos; colabora na preparação e actualização dos quadros de programas e conservação e na distribuição de trabalhos; colabora na execução de programas de obras; mantém actualizados os registos históricos de aparelhos e colabora na organização da sua documentação técnica; elabora cálculos e registos diversos, estatística e fichas de mão-de-obra e materiais; efectua trabalhos de expediente e arquivo técnico relacionados com a actividade.

Secretário do grau I (VII). — É o trabalhador que, assistindo directamente ao conselho de administração ou às

direcções da empresa, recebe e canaliza todo o expediente e correio entrado, anexando-lhe, sempre que conveniente e possível, outros documentos afins, prestando e recolhendo informações, procede a convocatórias para reuniões e prepara os respectivos processos; assiste sempre que necessário a reuniões; toma notas para elaboração de projecto de acta; assegura a filtragem de telefonemas e pessoas; estenografa, redige, compõe e dactilografa minutas, cartas e outros textos em português ou línguas estrangeiras, através quer de textos em português, quer de indicações sumárias; pode executar traduções de cartas, telegramas, telexes, bem como de outros textos de expediente, e proceder ao envio de telegramas.

Secretário do grau II (VI). — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de secretário, tem o mínimo de quatro anos na categoria de secretário do grau I e que, cumulativamente, tem a seu cargo a coordenação de algumas actividades administrativas implicando responsabilidades equivalentes à categoria de chefe de secção, ou que, para além daquele mínimo de permanência na categoria de secretário do grau I; ocupa um posto de trabalho que implique a execução de tarefas mais complexas do que o normal ou de maior autonomia.

Serralheiro civil (VIII). — É o trabalhador que, através de desenhos, *croquis* e indicações verbais, monta e desmonta, executa e repara em instalações industriais tubagens, estruturas metálicas e caldeiraria ligeira.

Serralheiro mecânico (VIII). — É o trabalhador que executa peças e desmonta, monta, repara ou conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção do equipamento de controlo industrial e do equipamento eléctrico.

Soldador a electroarco ou a oxi-acetileno (VIII/IX). — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura a electroarco ou a oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, aplicando conhecimentos de base de materiais e soldadura.

Supervisor de atendimento público dos graus I e II (VI e V). — É o trabalhador que planeia, supervisiona e coordena as actividades dos assistentes de clientela cuja supervisão lhe for confiada; informa os serviços operacionais de gestão de clientela dos factos relevantes para que se execute o atendimento ao público; presta todas as informações solicitadas pelos clientes e pelos assistentes de clientes referentes a contratos, prestação de cauções de contratos, ligações de gás, leituras de consumos de gás, facturação, cobrança, reclamações, cancelamentos e suspensão de contratos; coordena o processamento dos documentos relacionados com as actividades descritas anteriormente; implementa as actividades relacionadas com o atendimento ao público, de acordo com as instruções dos serviços de gestão de clientes; treina os assistentes de clientes para o atendimento ao público; efectua levantamentos de dados e realiza contactos com potenciais clientes e com clientes existentes em serviço externo.

Técnico administrativo (VI). — É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio administrativo, recebendo

orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados. Dá apoio técnico a profissionais de nível superior. Colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos da sua área funcional. Dentro da orientação recebida, tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes e coordena, funcional e ou tecnicamente, outros profissionais ou grupos de trabalho.

Técnico administrativo generalista (V). — É o trabalhador que, para além de desenvolver todas as actividades do técnico administrativo, é detentor de formação adequada em áreas especializadas ou possui aptidões e conhecimentos profissionais reconhecidos pela empresa que lhe permitem a execução de trabalhos em várias áreas de actividade requerendo elevado grau de qualificação técnica. Pode coordenar funcionalmente num grupo de trabalho.

Técnico de gás dos graus I e II (VI/V). — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia que coordena, controla, orienta e dirige trabalhos de montagem, reparação, conservação e vistoria de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização de gás; estuda e ou elabora propostas de métodos, processos e planos de realização de trabalhos, participando na sua programação e preparação; comanda e acompanha a execução dos trabalhos; verifica os materiais; controla o movimento e aplicação dos mesmos e outro equipamento; realiza as provas e ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; elabora propostas de planos de actuação localizada para o melhor aproveitamento das instalações; actualiza quadros, desenhos, plantas e esquemas de instalações; participa na resolução de anomalias de exploração e dirige as acções de intervenção; participa na preparação de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de stocks de materiais, ferramentas e equipamentos e controlo da sua existência; recolhe elementos diversos referentes aos trabalhos; elabora relatórios e participa ocorrências, transmitindo informações referentes à segurança da exploração das instalações; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica. Na actividade de exploração de redes e IAP de ar propanado, o técnico de gás executa mais as seguintes funções: opera e vigia o funcionamento das instalações de ar propanado a partir dos visores de instrumentação e dos computadores; realiza todas as operações de condução das IAP e das redes de distribuição, incluindo a sua gaseificação, ou intervém na condução à distancia; está habilitado a trabalhar isolado, transmitindo por radiotelefone as suas observações e intervenções; actua nos edifícios e em casa dos clientes, para repor situações de segurança, ou realizar operações de intervenção, pessoalmente ou orientando a intervenção de outros trabalhadores de empreiteiros. Na actividade de montagem de redes de gás e instalações de ar propanado, o técnico de gás executa ainda as seguintes funções: em obra, é o representante da empresa; participa nos trabalhos de preparação para o arranque de novas redes de ar propanado, fazendo o estudo para a sua implantação no terreno e o levantamento de todo o material necessário para a sua execução; em obra é a quem compete fazer cumprir o sistema de garantia de qualidade e segurança, de acordo com a legislação em vigor; assegura, com rigor, o cum-

primento do projecto; acompanha e controla a sua execução material; verifica os materiais utilizados; aprova ou reprova os procedimentos praticados nas soldaduras em conformidade com os regulamentos e normas vigentes, intervindo directamente, através de orientações e instruções, junto do corpo técnico da supervisão e dos empreiteiros; decide sobre a adopção de soluções técnicas alternativas no âmbito do projecto, aceitando ou rejeitando trabalhos efectuados; determina acções para reduzir o impacto ambiental durante o período de construção; assegura o contacto com outras entidades sempre que necessário para a resolução de questões no âmbito das obras; determina o cumprimento das regras de disciplina geral, podendo impedir a permanência em obra de quaisquer elementos dos empreiteiros por questões disciplinares.

Técnico de gás chefe de sector (iv). — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia que, estando apto a desempenhar todas as funções dos técnicos de gás I e II, orienta e controla a montagem e redes de gás, instalações de ar propanado, postos de redução de alta pressão, ou orienta e controla todas as funções requeridas para a condução do centro de despacho e a exploração dos IAP e dos centros de piquete, reportando, no entanto, a um engenheiro para decisões de suspensão ou fornecimento seguro de gás combustível a clientes; dá formação técnica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

Técnico de higiene industrial (vii). — É o trabalhador que, sob o ponto de vista de higiene industrial, analisa postos de trabalho, obras e situações em que intervenha o factor humano, sugerindo as soluções mais adequadas; controla técnica e cronologicamente todas as obras de segurança; analisa todos os acidentes de trabalho, elaborando relatórios analíticos com indicações das medidas preventivas a considerar; recolhe e trata valores estatísticos com eles relacionados, elaborando os respectivos pareceres e notas informativas; colabora na preparação de documentos de formação específica dos trabalhadores do SIS e intervém directamente na formação do pessoal fabril em geral.

Técnico de instalações de CO₂ (viii). — É o trabalhador que presta toda a assistência técnica às unidades de armazenagem de CO₂ instaladas nos diferentes clientes da empresa dispersos pelo País; coordena ocasionalmente grupos de profissionais de especialidades diversas; colabora em trabalhos da sua especialidade nas instalações fabris da empresa; presta informações técnicas aos clientes ou operadores das instalações sobre o funcionamento das respectivas unidades de armazenagem de CO₂.

Técnico prático de redes de gás (v). — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia para a função de instalador de redes de gás ou soldador que, pela sua elevada prática e experiência profissional, coordena, controla e dirige trabalhos de montagem, reparação, conservação e vistoria de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização do gás; elabora proposta de processos e planos de realização de trabalhos, participando na sua preparação; comanda e supervisiona a execução dos trabalhos; verifica os materiais e controla o seu movimento e aplicação; realiza ou supervi-

siona as provas e ensaios das redes de distribuição e utilização de gás; participa na resolução de ocorrência de exploração e dirige as acções de intervenção; elabora relatórios de actividades e participa ocorrências; efectua a recolha de elementos para o cadastro das instalações; zela pelo cumprimento das normas de segurança, da regulamentação aplicável e dos procedimentos do SQG.

Técnico de manutenção mecânica (viii). — É o trabalhador que estuda períodos de manutenção preventiva, níveis de peças de reserva e problemas técnicos de equipamento para proposta de soluções mais convenientes, promove a execução de desenhos de peças; elabora folhas técnicas do equipamento; quando necessário, colabora na recepção de peças de reserva e apoia a execução de trabalhos no exterior.

Técnico prático fabril (v). — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos de actuação gerais e específicos, ou de mais de uma instalação de produção que lhe possibilitam quer o efectivo desempenho das funções dos operadores qualificados com um nível superior a estes quer desempenhar qualquer posto e trabalho ou de todo o sector onde trabalha e de mais de uma especialidade do seu ramo de actividade que lhe possibilitam desempenhar com grande autonomia actividades de grande complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar o seu imediato superior na orientação coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos.

Técnico de segurança (vi). — É o trabalhador que, para além de desenvolver todas as actividades do operador de segurança qualificado, a empresa reconhece possuir capacidades, aptidões e experiência para o desempenho de actividades de maior complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar o seu imediato superior na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Técnico de serviço social dos graus I e II (viii/vi). — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de origem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal; participa, quando solicitado, em grupos interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Técnico de serviço social do grau III (v). — É o trabalhador que executa as funções de técnico de serviço social, assegurando a coordenação de outros técnicos de serviço social.

Telefonista (ix/x). — É o trabalhador que numa cabina ou central, independentemente da designação técnica do material instalado, estabelece todas as ligações telefónicas

solicitadas; preenche impressos com o custo das chamadas telefônicas e telegramas; controla as avarias e utiliza conhecimentos de línguas estrangeiras e relações públicas; pode transmitir mensagens quando na altura da comunicação não encontrar o destinatário respectivo.

Tesoureiro (v). — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a seu cargo a execução da política de gestão corrente dos recursos financeiros e a aplicação directa da política de cobranças e pagamento.

Torneiro mecânico (viii/ix). — É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, de revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos e torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

ANEXO III

Condições específicas de admissão e acesso

A) Regras gerais

1 — A promoção automática nas categorias de agente de compras, analista, caixeiro de armazém, desenhador, electricista, escriturário, fiel de armazém, mecânico de aparelhos de queima de gás, mecânico de contadores de gás, metalúrgico, operador de despacho de consumidores, operador de processo, operador de segurança e técnico de gás depende de três anos de permanência na categoria imediatamente anterior.

2 — O período de seis meses de estágio nas categorias de operador de processo, operador de segurança e analista conta para os efeitos do número anterior.

B) Regras especiais

1 — Auxiliares de escritório

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima:
 - a) 16 anos para pacote;
 - b) 18 anos para contínuo;
 - c) 21 anos para guarda e porteiro.

II — Condições especiais:

Existirá 1 chefe de pessoal auxiliar de escritório se na empresa existirem 12 ou mais trabalhadores auxiliares de escritório.

III — Condições de acesso:

- 1) Os trabalhadores deste grupo, logo que completarem o 9.º ano ou equivalente, ingressam no quadro dos profissionais de escritório;
- 2) O lugar de chefe de pessoal auxiliar de escritório será obrigatoriamente ocupado por trabalhador auxiliar de escritório;
- 3) Os pacotes que atinjam os 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

2 — Cobradores

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

3 — Contabilistas

I — Condições de admissão:

Os trabalhadores contabilistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos contabilistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação.

4 — Economistas

I — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais economistas (curso de Economia, de Gestão e Administração de Empresas, de Finanças e outros equivalentes) será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais economistas devidamente credenciados serão automaticamente integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham;
- 3) No provimento 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) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
 - b) Competência profissional;
 - c) Antiguidade.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) O período experimental vence pelo grau em que foi admitido; no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus;

- 4) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 5) Para a classificação num dos graus não é necessária a execução de todas as tarefas inerentes a esse grau.

5 — Electricistas

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

6 — Engenheiros

I — Condições de admissão — período experimental:

No caso do primeiro emprego após licenciatura, os engenheiros são admitidos nas seguintes condições:

- a) Terão um período experimental de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal o engenheiro não seja notificado da rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental o engenheiro auferirá a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
- d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), o engenheiro passará, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

II — Condições de acesso

- 1) Consideram-se seis graus, em que os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos engenheiros, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 2) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 3) Para a promoção ao grau seguinte é necessário o efectivo desempenho de algumas das mais representativas actividades incluídas nesse grau durante um período que a empresa considere suficiente.

7 — Motoristas

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — carta de condução profissional;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições especiais:

Os motoristas de CO_2 , enquanto fizerem condução isolada e manobra de trasfega, têm um subsídio mensal correspondente a 6,5 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, o qual é devido sempre que o motorista, num mês, conduza uma vez, pelo menos, sem acompanhamento.

8 — Profissionais de desenho

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

II — Condições de acesso:

Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial completo ou outro que lhe seja equivalente na preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de desenhador até três anos.

9 — Profissionais de enfermagem

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições de acesso:

Os profissionais do grau I serão promovidos ao grau II desde que reúnam II cumulativamente as três condições seguintes:

- a) Cinco anos de permanência no grau I;
- b) Parecer favorável do médico responsável;
- c) Serem possuidores do curso geral de enfermagem ou equivalente.

10 — Profissionais de engenharia

Engenheiro técnico

I — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais, bacharéis ou equiparados em qualquer dos ramos de engenharia reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais engenheiros técnicos serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

Oficial maquinista da marinha mercante

II — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais oficiais maquinistas reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante será exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais oficiais maquinistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica

dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;

- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação;
- 5) Período experimental — no caso de primeiro emprego após conclusão do curso, os profissionais de engenharia são admitidos nas seguintes condições:
 - a) Terão um período experimental de seis meses;
 - b) Desde que no prazo legal os profissionais de engenharia não sejam notificados de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
 - c) Durante o período experimental os profissionais de engenharia auferirão a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
 - d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), os profissionais de engenharia passarão, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

11 — Profissionais de escritório

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

II — Condições especiais:

As habilitações mínimas referidas no número anterior são dispensáveis para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado acções que correspondam a qualquer das profissões ou categorias nele previstas.

III — Condições de acesso:

- 1) Os estagiários, logo que completarem um ano de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários de 3.ª;
- 2) Os dactilógrafos serão promovidos a escriturários de 3.ª após um ano de permanência na categoria;
- 3) Os dactilógrafos promovidos a escriturários de 3.ª terão o acesso previsto para esta categoria profissional, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo.

12 — Profissionais fogueiros

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições de acesso:

A categoria de fogueiro de 1.ª classe é uma categoria de admissão, processando-se o acesso a fogueiro operador ao fim de três anos, nos termos do regulamento previsto na cláusula 25.ª

13 — Profissionais químicos

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

14 — Técnico de serviço social

I — Condições de admissão:

Habilitações mínimas — diploma de escolas superiores de serviço social oficialmente reconhecidas.

15 — Trabalhadores do comércio

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

16 — Telefonistas

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

Assinatura das associações sindicais subscritoras do ACT/GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., DRIFTAL — Plastificantes de Portugal, S. A., e CARBOLIS — Gases Industriais, S. A., e da representação das empresas:

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante Fogueiros de Terra:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;

SE — Sindicato dos Economistas;

SICONT — Sindicato dos Contabilistas;

SENSIQ — Sindicato dos Quadros;

SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

Maria Manuela Braamcamp.

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional de Energia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo FEQUIPA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos;
FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Por GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., DRIFTAL — Plásticos de Portugal, S. A., e CARBOLIS — Gases Industriais, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 20 de Junho de 1996.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 19 de Junho de 1996. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para efeitos de rectificação ao texto de assinaturas do ACT, na outorga da FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, onde se lê «por si e em representação dos sindicatos seus filiados» deverá ler-se «por si e em representação dos seguintes sindicatos:

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos;

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.»

Lisboa, 23 de Junho de 1996. — Pela GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., DRIFTAL — Plásticos de Portugal, S. A., e CARBOLIS — Gases Industriais, S. A., (Assinatura ilegível.) — Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Julho de 1996.

Depositado em 29 de Julho de 1996, a fl. 23 do livro n.º 8, com o n.º 328/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMPOR — Cimentos de Portugal, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

[...]

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, a CIMPOR — Cimentos de Portugal, S. A., a CIMENTAÇOR — Cimentos dos Açores, L.^{da}, e a Cimentos Madeira, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas neste ACT e representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas

1 — [...] com efeitos a partir de 1 de Abril de 1996 até 31 de Março de 1997.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 37.^a

Transferência do local de trabalho

- a)
- b) 126 105\$.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

[...] 9 755 000\$.

Cláusula 58.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

- 11 —
- Ensino primário — 3450\$;
- Ciclo preparatório — 7640\$;
- Cursos gerais — 11 380\$;
- Cursos complementares e médios — 17 040\$;
- Cursos superiores — 26 270\$.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
1	81 400\$00
2	96 690\$00
3	101 040\$00
4	108 300\$00
5	112 140\$00
6	116 020\$00
7	123 710\$00
8	131 200\$00
9	138 220\$00
10	151 320\$00
11	180 230\$00
12	223 010\$00
13	273 900\$00
14	324 530\$00
15	375 790\$00

ANEXO III-A

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

6 — Lanche — 265\$.

7 — Jantar — 1090\$.

Pequeno-almoço — 265\$.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — Jantar no local de trabalho — 1090\$.

Jantar fora do local de trabalho — 1155\$.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas

3 — Abono para falhas — 2780\$.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

1 — 4785\$.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

- 1 — 1190\$.
- 2 — 1190\$.
- 3 — 125\$.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

- 9090\$ — 5 %.
- 4560\$ — 2,5 %.
- 4560\$ — 2,5 %.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

- 3 —
-
- b) 1285\$;
- 4 —
- a) 900\$.
- b) 7940\$.

Lisboa, 8 de Julho de 1996.

CIMPOR — Cimentos de Portugal, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

CIMENTAÇOR — Cimentos dos Açores, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Cimentos Madeira, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Maria Carapinha Rei.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 4 de Julho de 1996. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 21 do livro n.º 8, com o n.º 315/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e a FESHOT — Feder dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outra.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Âmbito de acordo

- 1 — Este acordo de empresa (AE) obriga:
 - a) Por um lado, a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A.;
 - b) Por outro lado, os trabalhadores da entidade referida na alínea anterior que se encontrem representados pelos sindicatos outorgantes.

- 2 — A área de aplicação do presente acordo define-se pelo território nacional, onde quer que estejam implantados estabelecimentos da empresa contratante.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

- 1 — O presente AE vigora pelo prazo de dois anos contados a partir de 1 de Janeiro de 1996.
- 2 — Porém, a tabela salarial terá a vigência de 1 de Janeiro de 1996 até 31 de Dezembro de 1996.

3 — O acordo poderá ser denunciado decorridos 20 ou 10 meses sobre a data referida no n.º 1, conforme se trate da denúncia do clausulado geral ou da tabela salarial respectivamente.

4 — A denúncia será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

5 — As contrapartes a quem for apresentada a denúncia disporão de 30 dias após a recepção da proposta para elaborarem uma contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior.

7 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — Só pode ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir o 9.º ano de escolaridade para todos os grupos profissionais, excepto para o administrativo e o de informática, que terá de possuir o 11.º ano de escolaridade ou equivalente, e para o pessoal técnico e técnico superior, que terá de possuir a formação adequada, reconhecida oficialmente;
- c) Ter capacidade física e mental para o exercício da profissão devidamente comprovada pelos serviços médicos da empresa.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 30 dias sem estar munido de título profissional ou documento comprovativo de que a requereu, caso o exercício da profissão o exija.

Cláusula 4.ª

Condições de preferência

Na admissão de pessoal a entidade patronal é obrigada a cumprir as condições estabelecidas neste AE.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — A admissão é feita a título experimental sempre que a entidade patronal e o trabalhador, por escrito, não convencionarem o contrário.

2 — A duração do período experimental não poderá ser superior ao fixado pela lei.

3 — Se houver cessação de contrato de trabalho durante o período experimental, a entidade patronal deverá comunicá-la, por escrito, ao sindicato e ao trabalhador, dan-

do conhecimento à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais, indicando os respectivos motivos.

4 — Se a admissão se tornar efectiva, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.ª

Contratos a termo

1 — É permitida a admissão de trabalhadores a termo, desde que a estipulação do prazo não tenha por fim iludir as disposições e natureza dos contratos sem prazo.

2 — Considera-se que a estipulação do prazo não tem por fim iludir as disposições e natureza dos contratados sem prazo quando a celebração do contrato tenha por finalidade e justificação:

- a) Substituição de trabalhadores em gozo de férias;
- b) Substituição de trabalhadores na situação de baixa;
- c) Substituição de trabalhadores na situação de impedimento prolongado;
- d) Realização de tarefas bem determinadas de natureza transitória e sem continuidade.

3 — Do recurso ao contrato a termo deve ser dada informação prévia à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais, dando indicação ao sindicato dos motivos justificativos.

4 — O contrato a termo deve ser reduzido a escrito e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação dos contratantes;
- b) Categoria profissional;
- c) Funções;
- d) Retribuição;
- e) Data do início e termo do contrato;
- f) Todos os motivos justificativos da efectivação do contrato a termo.

5 — Do contrato a termo deverá ser entregue um exemplar ao trabalhador, outro à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais e outro ao sindicato respectivo, para seu conhecimento e eventual exercício dos direitos que legalmente lhe assistam.

6 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e obrigações do trabalhador do quadro permanente.

7 — O trabalhador contratado a termo passará a permanente se continuar ao serviço para a além do prazo estipulado, contando-se, neste caso, a antiguidade desde a data de admissão.

8 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições e natureza dos contratos sem termo.

Cláusula 7.ª

Trabalhadores a tempo integral

1 — Podem ser admitidos trabalhadores a tempo parcial com ordenados e outros abonos correspondentes às

categorias em que foram classificados, proporcionais ao tempo do trabalho que prestam.

2 — A passagem do regime do tempo parcial a regime de tempo inteiro ou deste àquele só pode fazer-se com o acordo das partes, devendo ser reduzido a escrito o acordo do trabalhador.

3 — Qualquer trabalhador, mediante acordo da entidade patronal, poderá passar ao regime de tempo parcial, recebendo, nestas circunstâncias, o ordenado e abonos equivalentes ao tempo de trabalho prestado.

4 — No preenchimento de qualquer vaga a tempo inteiro, os trabalhadores a tempo parcial têm prioridade absoluta desde que se trate das mesmas funções ou de funções do mesmo tipo ou reúnam as condições mínimas exigidas para o lugar.

5 — Para efeito de cálculo do ordenado efectivo do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NH \times OE}{TS}$$

sendo o *NH* o número de horas de trabalho semanal, *OE* o ordenado efectivo da categoria correspondente e *TS* o número de horas de trabalho semanal previsto neste acordo.

SECÇÃO II

Categorias e funções

Cláusula 8.ª

Classificação dos trabalhadores

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos trabalhadores, de acordo com a função que cada um efectivamente exerce, nos grupos profissionais e categorias enumeradas e definidas nas cláusulas 9.ª e 11.ª

2 — Os trabalhadores que desempenhem, de modo regular e contínuo, as funções correspondentes a diversas categorias, de acordo com as respectivas definições, devem ser classificados na categoria cujo regime, face ao AE, seja mais favorável ao trabalhador.

3 — A empresa não pode adoptar para os seus trabalhadores designação diferente da estabelecida neste acordo.

4 — Será constituída uma comissão paritária de quatro elementos indicados pelos sindicatos e quatro pela empresa, que terá por objectivo interpretar o AE e decidir sobre os casos omissos.

Cláusula 9.ª

Definição dos grupos profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este AE ficam agrupados nos seguintes grupos profissionais:

- a) Técnicos administrativos;
- b) Técnicos de informática;
- c) Técnicos de serviço social;
- d) Profissionais de enfermagem;

- e) Técnicos de diagnóstico e terapêutica;
- f) Manutenção e técnico-assistenciais;
- g) Alimentação;
- h) Auxiliares de apoio.

Cláusula 10.ª

Extensão de funções a actividades estranhas

1 — Fica vedado à empresa encarregar os trabalhadores de quaisquer serviços ou funções que não sejam os que respeitem à actividade em que estejam qualificados.

2 — A infracção do disposto no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de ser considerado qualificado, de acordo com as funções que vem exercendo e desde o seu início, seja qual for o tempo ocupado em tais serviços.

3 — Para efeito dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a oito dias de trabalho efectivo, excepto se a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais se houverem pronunciado em contrário.

4 — Contudo, havendo acordo expresso escrito do trabalhador devidamente habilitado para tal, são admitidas transferências de serviços e funções.

5 — É expressamente proibido às empresas baixarem os trabalhadores de categoria ou obrigarem estes a exercerem funções ou tarefas de categorias inferiores.

Cláusula 11.ª

Grupos profissionais

Os grupos profissionais referidos na cláusula 9.ª e respectivas funções são os seguintes:

1 — Categorias comuns:

1.1 — *Director-geral*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, elabora, em colaboração com aquele, a política e os objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente dentro da empresa, se responsabiliza pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada e ou no mínimo coordena dois chefes de serviços que desempenhem funções como tal.

2 — Categorias de serviços técnico-administrativos:

2.1 — *Director de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que depende directamente do órgão de gestão ou de um director-geral, coordena no mínimo duas secções, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente.

2.2 — *Chefe de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que depende directamente de um director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de duas secções.

2.3 — *Técnico de contas*. — É o trabalhador que, ligado à empresa por contrato de trabalho, é responsável pela contabilidade desta, assinando as respectivas contas.

2.4 — *Chefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores que integram uma secção, entendida esta como unidade de trabalho definida na organização da empresa, mesmo com descontinuidade geográfica, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

2.5 — *Subchefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o chefe de secção com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.6 — *Escriturário(a)*. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos ou administrativos sem funções de coordenação do ponto de vista hierárquico.

2.7 — *Caixa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que tem como funções realizar pagamentos e ou recebimentos e elaborar diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente.

2.8 — *Escriturário(a) estagiário(a)*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de escriturário, executando serviços da competência deste.

3 — Categorias dos técnicos de informática:

3.1 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que, por delegação do seu órgão de gestão, tem sob a sua exclusiva responsabilidade a actividade de informática da empresa, coordenando e dirigindo superiormente o pessoal dos seus serviços.

3.2 — *Coordenador(a)*. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade do centro de informática, quando não exista chefe de serviços.

3.3 — *Programador(a)-chefe*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar, relativamente a cada programa, os trabalhos de montagem, compilação e teste, bem como elaborar o respectivo manual de exploração;
- c) Documentar os programas conforme as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações precisamente montadas;
- e) Acompanhar as soluções encontradas e a difusão de conhecimentos relacionados com a prática de linguagem e os métodos de programação.

3.4 — *Programador(a)*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;

- b) Preparar trabalhos de montagem, compilação e teste;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas.

3.5 — *Operador(a)*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Comandar e controlar um computador através do painel de comando e ou consola;
- b) Controlar a entrada e saída de ficheiros de *spool* em configuração com *spooling*;
- c) Proceder às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema;
- d) Escalonar a entrada e saída de ficheiros em *spool*, por forma a obter uma boa rentabilidade do equipamento periférico;
- e) Interpretar as mensagens de consola e proceder de acordo com os manuais de exploração. Pode ainda ter de proceder à recolha de dados;
- f) Dar apoio à resolução de todos os erros ou dificuldades que os utilizadores possam necessitar.

4 — Categorias dos técnicos de serviço social:

4.1 — *Técnico do serviço social*. — É o trabalhador que colabora na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física e psicológica, mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade de que poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos aos problemas sociais e participa na definição e caracterização da política de pessoal no âmbito das suas funções.

5 — Categorias dos profissionais de enfermagem:

5.1 — As categorias dos profissionais de enfermagem são as constantes do anexo II.

6 — Categorias dos profissionais de diagnóstico e terapêutica:

6.1 — As categorias dos técnicos de diagnóstico e terapêutica são as constantes do anexo III.

7 — Categorias de serviços de manutenção e técnico-assistenciais:

7.1 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que, com a habilitação mínima de engenheiro técnico, planeia e coordena a actividade dos serviços.

7.2 — *Encarregado(a)*. — É o trabalhador a quem cabe a tarefa de coadjuvar o chefe de serviços e de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

7.3 — *Subencarregado(a)*. — É o trabalhador a quem cabe a tarefa de coadjuvar o encarregado e de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

7.4 — *Técnico de aparelhos de electromedicina*. — É o profissional que conserva e repara equipamentos electromedicinais, trabalha em equipamentos electrónicos aplicados à medicina, tais como aparelhos de ondas curtas, ultra-sons, ultravioletas, infravermelhos, hidroterapia e mesas de tracção, fotómetros de chama, calorímetros automáticos, electroforeses, colemanes, hemoglobímetro, centrífugas, electrocoaguladores, estufas de esterili-

zação de ferros e de óxidos de etileno, além de autoclaves, dializadores, mesa de estômago, mesa *potter-bucky* e suporte de tecto vertical e procede ainda às calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas.

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

7.6 — *Fogoeiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular de fornalhas e de condutas e providência pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de águas e de combustível. É ainda da sua competência a manutenção do incinerador.

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

8 — Serviços de alimentação:

8.1 — *Chefe dos serviços de alimentação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um director ou do órgão de gestão, coordena na sua totalidade o serviço de alimentação, podendo participar na elaboração da política e objectivos a alcançar.

8.2 — *Subchefe de serviços de alimentação*. — É o trabalhador a quem cabe a tarefa de coadjuvar o chefe de serviços de alimentação e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

8.3 — *Ecónomo*. — Faz inventários, controla as requisições de *stocks*, preenche fichas de entrada e saída dos alimentos, faz encomendas e o controlo dos pedidos das refeições dos doentes.

8.4 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que coordena e superintende nos serviços de cozinha.

8.5 — *Cozinheiro(a) de 1.ª, 2.ª e 3.ª*. — É o trabalhador 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; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiros; executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios. Aos cozinheiros de categoria mais baixa competirá a execução das tarefas mais simples.

8.6 — *Dispenseiro(a)*. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe-os e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminativos das 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 e outras mercadorias ou artigos diversos.

8.7 — *Cafeteiro(a)*. — É o trabalhador que prepara café, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita as bebidas em recipientes pró-

prios para serem servidos; dispõe os acompanhamentos, como sejam, manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipiente adequado. Pode empratar as frutas e saladas.

8.8 — *Empregado(a) de refeitório*. — É o trabalhador que serve as refeições em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e aseo, podendo colaborar na pré-preparação dos alimentos.

8.9 — *Copeiro(a)*. — 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.

8.10 — *Costureiro(a)*. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas e adornos.

8.11 — *Lavadeiro(a)-engomadeiro(a)*. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas e as engoma.

8.12 — *Assistente de alimentação*. — É o trabalhador que faz a recolha dos pedidos de alimentação junto dos doentes e transmiti-os às secções para serem confeccionados e servidos; faz o controlo do serviço de que é responsável.

9 — Categorias de serviços auxiliares de apoio:

9.1 — *Chefe de serviços gerais/maqueiros/porteiros*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de, pelo menos, quatro empregados de serviços e ou porteiros e ou maqueiros, executando serviços da competência daqueles.

9.2 — *Subchefe de serviços gerais/porteiros/maqueiros*. — É o trabalhador a quem cabe a tarefa de coadjuvar o chefe dos serviços gerais e de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

9.3 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem como função exclusiva assegurar as ligações telefónicas.

9.4 — *Fiel do economato*. — É o trabalhador que nas sedes das empresas tem à sua responsabilidade directa a guarda e movimento do material e artigos de escritório, impressos e material próprio da actividade hospitalar.

9.5 — *Empregado de serviços gerais/porteiro/maqueiro*. — É o trabalhador cujas tarefas consistem em tratar da expedição, levantamento, distribuição e entrega, seja de que tipo for, auxiliar em serviços de arquivo, atender e anunciar visitas, fazer serviços de estafeta e de motorista, tirar fotocópias e auxiliar em diversos serviços de conservação, podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de 60 dias por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador. Vigia e orienta entradas e saídas e auxilia no acamamento e transporte de doentes, incluindo sala de operações.

9.6 — *Auxiliar de acção médica*. — É o trabalhador que sem manipulação de doentes dependentes ajuda o enfermeiro ou técnico na prestação de cuidados de higiene e conforto na mobilização e transporte, na alimentação e acompanhamento dos doentes, podendo ainda executar as tarefas atribuídas às empregadas auxiliares de saúde.

9.7 — *Auxiliar de saúde*. — Os que na fisioterapia desempenham as funções a seguir indicadas (com mais de três anos) têm direito a um suplemento igual à diferença de ordenado para a categoria de auxiliar de acção médica: preparação e aplicação de calor húmido, gelo, parafina e parafango; liga e desliga aparelhos de ondas curtas, infravermelhos, ultra-sons e hidromassagem e vigia o tempo de tratamento; depois de especificada a zona a tratar pelo

fisioterapeuta, a intensidade, a frequência e o tempo, aplica ultra-sons; auxilia no trabalho de ginásio, ajuda os doentes dependentes na sua transferência, vestuário e coloca pesos e alteres

9.8 — *Empregado(a) auxiliar de saúde* — É o trabalhador que nos hospitais executa serviços não especificados, incluindo limpezas.

9.9 — *Empregado(a) de limpeza*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a limpeza e arrumação das instalações e do material.

9.10 — *Barbeiro*. — E o trabalhador que, no âmbito da sua função, se obriga a efectuar as tarefas próprias da sua actividade, incluindo rapagões.

9.11 — *Motorista*. — E o trabalhador que conduz veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela execução e pelo bom funcionamento da viatura, e orienta as cargas e descargas que transporta.

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

Cláusula 12.^a

Princípio geral

As empresas não são obrigadas a introduzir nos quadros quaisquer categorias previstas neste AE, salvo no caso da cláusula 13.^a

Cláusula 13.^a

Organização dos quadros de densidades

A entidade patronal deve organizar os respectivos quadros de pessoal de acordo com as percentagens adiante indicadas para cada grupo profissional, tendo em conta os níveis de classificação constantes do anexo I, alínea A).

1 — Grupo de pessoal administrativo qualificado a nível superior:

Categorias dos níveis vi a x — 20%;

Categoria do nível iv e v — 25%;

30% dos trabalhadores pertencentes ao somatório dos níveis iv e v são obrigatoriamente classificados no nível v;

Categorias dos restantes níveis — 55%.

1.1 — Quando da aplicação das percentagens referidas no n.º 1 desta cláusula não resultarem números inteiros, far-se-á o arredondamento para o número inteiro imediatamente superior, se a fracção for de 0,5 ou mais, e para o número inteiro imediatamente inferior, no caso contrário, e se assim for necessário, proceder-se-á ao acerto para mais ou para menos do número total resultante da aplicação desta regra, na categoria mais baixa do respectivo grupo.

1.2 — A entidade patronal cumpre o fixado no n.º 1 desta cláusula quando na organização dos mapas do seu pessoal compense a deficiência das categorias inferiores com igual excedente nas categorias superiores do mesmo grupo.

1.3 — Em cada secção geográfica e funcionalmente independente com um mínimo de quatro trabalhadores deverá haver um com a categoria mínima de chefe.

1.3.1 — Por cada conjunto de oito trabalhadores administrativos deverá haver um com a categoria mínima de subchefe.

1.3.2 — Havendo dois ou mais chefes de secção com funções geográficas e funcionalmente independentes, deverá haver um trabalhador administrativo com a categoria mínima de chefe de serviços.

2 — Serviços sociais:

2.1 — Por cada grupo de quatro trabalhadores dos serviços sociais um deverá ter a categoria mínima de chefe.

3 — Serviços profissionais de enfermagem:

3.1 — A organização dos quadros de densidades é a constante do anexo II.

4 — Serviços técnicos de diagnóstico e terapêutica:

4.1 — A organização dos quadros de densidades é a constante do anexo III.

5 — Serviços de manutenção e técnico-assistenciais:

5.1 — O conjunto dos trabalhadores deste grupo profissional, se superior a quatro, deverá ter um trabalhador com a categoria de encarregado.

5.2 — Por cada conjunto de oito trabalhadores de manutenção e técnico-assistenciais deverá haver um com a categoria mínima de subencarregado.

5.3 — Havendo só um trabalhador por cada especialidade, este deverá ter a categoria mínima de oficial.

6 — Serviços de alimentação:

6.1 — O quadro de densidades mínimas obrigatórias, para efeitos de remuneração dos cozinheiros, é o seguinte:

	Número de trabalhadores						
	1	2	3	4	5	6	7
Cozinheiro-chefe	-	-	-	-	-	-	1
Cozinheiro de 1. ^a classe	-	-	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a classe	1	1	1	1	2	2	2
Cozinheiro de 3. ^a classe	-	1	1	2	2	3	3

6.2 — Para efeitos de preenchimento do quadro supra, pode haver promoções internas.

6.3 — Ainda que o trabalhador venha a adquirir categoria profissional superior, a empresa não é obrigada a retribuí-lo por essa categoria, desde que esteja satisfeito o quadro mínimo de densidades.

6.4 — Sempre que no serviço de hotelaria existam 20 ou mais trabalhadores e menos de 50 que trabalhem em unidades geográfica e funcionalmente independentes, deverá haver um com categoria mínima de chefe de serviços de alimentação.

7 — Serviços auxiliares de apoio:

7.1 — No conjunto das categorias de empregados de serviços gerais/porteiros/maqueiros que perfaçam oito ou mais, deverá haver um com a categoria mínima de coordenador.

7.2 — Por cada conjunto de 12 trabalhadores das categorias referidas no n.º 7.1 terá de haver no mínimo um com a categoria de subcoordenador.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores que não contam para os quadros de densidades

1 — Não contam para os quadros de densidades:

- a) Os trabalhadores contratados a termo;
- b) Os trabalhadores a tempo parcial;
- c) Os trabalhadores com licença sem retribuição por período superior a 180 dias.

2 — Os trabalhadores em período de tirocínio são considerados como pertencendo à categoria própria da situação que tinham antes de iniciar o tirocínio.

3 — As vagas de categoria igual ou superior a subcheffe que possam ser preenchidas interinamente por qualquer trabalhador de outra categoria do mesmo grupo não obrigam a que durante esse período se proceda ao acerto do quadro para dar cumprimento ao disposto na cláusula 15.^a

Cláusula 15.^a

Acertos dos quadros de pessoal

1 — Quando a admissão, suspensão, despedimento ou qualquer alteração na situação dos trabalhadores obrigue a acertar o quadro de pessoal para dar cumprimento ao disposto na cláusula 13.^a, tal acerto deverá fazer-se de uma forma que produza efeitos a partir do 1.º dia do mês em que tais factos ocorreram.

2 — O acerto do quadro far-se-á tendo em conta a ordem cronológica das alterações verificadas, não sendo lícito à empresa compensar o aumento de número de trabalhadores de certo grupo com a posterior redução do mesmo.

Cláusula 16.^a

Elaboração e envio dos mapas de pessoal

Em conformidade com o disposto nas cláusulas anteriores, a entidade patronal deve elaborar os mapas de pessoal previstos na lei e enviá-los às entidades nela prevista.

SECÇÃO IV

Promoções

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1 — Para efeitos de progressão nas carreiras profissionais, são obrigatoriamente promovidos nos termos e categorias a seguir definidos:

1. 1 — Administrativos:

1.1.1 — Estagiário — do nível I para o nível II, quando complete um ano no nível I;

Escriturário — do nível II para o nível III, quando complete três anos no nível III;

Escriturário — do nível III para o nível IV, quando complete quatro anos no nível III.

1.1.2 — A categoria de caixa terá obrigatoriamente o nível IV.

1.1.3 — Escriturário principal — 30 % dos primeiros escriturários têm esta categoria, passando ao nível V.

1.2 — Manutenção e assistência:

1.2.1 — Telefonistas do nível IV para o nível V, quando complete três anos no nível IV;

1.2.2 — Telefonistas do nível V para o nível VIII, quando complete três anos no nível V.

1.3 — Empregado de serviços gerais/porteiro/maquero/auxiliares de saúde/limpeza do nível I para o nível II, quando complete três anos no nível I;

1.3.1 — Empregado de serviços gerais/porteiro/maquero/auxiliares de saúde/limpeza do nível II para o nível III, quando complete três anos no nível II.

1.3.2 — Empregado de serviços gerais/porteiro/maquero/auxiliares de saúde/limpeza do nível III para o nível IV, quando complete quatro anos no nível II.

1.3.3 — A categoria de motorista terá como remuneração mínima a correspondente ao nível IV.

1.4 — Barbeiro do nível V para o nível VI, quando complete três anos no nível V.

1.5 — Fogueiro do nível VII para o nível IX, quando complete três anos no nível VII.

1.6 — Fiel de economato do nível V para o nível VII, quando complete três anos no nível VII.

1.6.1 — Fiel de economato do nível VII para o nível VIII, quando complete três anos no nível VII.

1.7 — Oficial do nível VII para o nível VIII, quando complete cinco anos no nível VI.

1.8 — Os técnicos de aparelhos de electromedicina terão obrigatoriamente a categoria do nível X.

1.9 — Serviços de alimentação:

Copeiro/lavador/engomador/empregado de refeitório — do nível I para o nível II ao fim de três anos.

Copeiro lavador/engomador/empregado de refeitório — do nível II para o nível III ao fim de três anos.

Copeiro/lavador/engomador/empregado de refeitório; Cafeteiro — do nível II para o nível IV ao fim de três anos;

Cafeteiro — do nível IV para o nível V ao fim de seis anos.

Dispenseira — do nível II para o nível V ao fim de três anos;

Costureira — do nível I para o nível II ao fim de três anos e do nível II para o nível III ao fim de seis anos.

2 — As auxiliares de acção médica são recrutadas entre os trabalhadores que tenham frequentado com aproveitamento o curso de formação profissional considerado adequado.

3 — Os trabalhadores de nível semiqualeficado, logo que tenham as habilitações mínimas previstas para o nível qualificado, serão, desde que haja vaga, obrigatoriamente promovidos, por integração nos serviços para os quais se encontram habilitados, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Informática:

4.1 — As categorias de chefe de serviços e coordenador terão obrigatoriamente o nível IX.

4.1.2 — A categoria de programador-chefe terá obrigatoriamente o nível VIII.

4.1.3 — A categoria de programador terá obrigatoriamente o nível VII.

4.1.4 — O operador de computador do nível VI passa ao nível VII ao fim de cinco anos e passa ao nível VI quando complete também cinco anos no nível VI.

Cláusula 18.ª

Promoções facultativas

1 — São permitidas promoções facultativas, quando baseadas em critérios de valor e de reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2 — Para promoções facultativas até o nível de subchefia, exclusive, será obrigatória a audição da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Cláusula 19.ª

Promoções a categorias de chefia

1 — Consideram-se promoções a categorias de chefia as que se efectuam para as categorias de subchefe ou superiores a esta.

2 — São permitidas promoções a categorias de chefia pelo desempenho de funções ou pelo preenchimento de vagas do quadro de densidades ou de vagas nos quadros ou tendo em atenção o n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 20.ª

Promoção como meio de preenchimento de vagas

Sendo necessário preencher uma vaga criada nos quadros da empresa, dar-se-á preferência aos trabalhadores com habilitações próprias e com funções de nível inferior, por ordem decrescente, tendo em atenção:

- 1) A competência profissional;
- 2) A antiguidade na categoria;
- 3) A antiguidade na empresa.

Cláusula 21.ª

Tempo de serviço para promoção

1 — Sempre que neste AE se faça referência ao tempo de serviço como requisito de promoção, este tempo deve ser contado a partir do início das funções em causa, sem dar lugar a qualquer pagamento a título retroactivo, salvo quando neste AE se dispuser expressamente o contrário.

2 — Para efeitos desta cláusula, aos trabalhadores a tempo parcial a contagem de tempo é proporcional ao número de horas realizadas.

Cláusula 22.ª

Início dos efeitos da promoção

As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

Cláusula 23.ª

Casos de interinidade

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — A substituição prevista nesta cláusula terá de ter o acordo escrito do trabalhador substituído.

3 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de 180 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva.

Cláusula 24.ª

Consequências da interinidade

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o da categoria do trabalhador substituído.

2 — Aplicar-se-á o disposto no número anterior sempre que a função de chefia seja exercida pela subchefia por um período superior a 60 dias, não contando o período de férias do chefe substituído.

3 — O mesmo regime será aplicável a todos os grupos profissionais.

4 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria daquele.

SECÇÃO VI

Transferências

Cláusula 25.ª

Princípios gerais

1 — A transferência de um trabalhador de um grupo profissional para outro só poderá efectuar-se com a concordância por escrito do trabalhador e desde que ele possua os requisitos constantes na cláusula 3.ª, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais respectivos.

2 — As transferências temporárias de um trabalhador de um grupo profissional para outro, por necessidade imperiosa de serviço e devidamente justificada, não podem exceder o período de 60 dias seguidos ou interpolados, em cada ano, a não ser que haja acordo por escrito do trabalhador e desde que este preencha os requisitos habilitacionais constantes da cláusula 3.ª.

3 — A transferência só poderá ser feita para categorias de ordenado base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.

4 — Sempre que de uma transferência resulte uma vaga, o preenchimento desta obedecerá ao disposto na cláusula 20.^a

Cláusula 26.^a

Transferências sujeitas a tirocínio

1 — A transferência de trabalhadores nos termos da cláusula anterior poderá ser precedida de tirocínio no período máximo de dois meses.

2 — O início do período de tirocínio deve ser participado ao respectivo sindicato, dando-se conhecimento aos delegados sindicais e ou à comissão de trabalhadores num prazo de 15 dias, com a indicação do nome e da categoria do trabalhador, bem como daquela para que vai tirocinar, além da data em que o tirocínio se haja iniciado.

3 — Iniciado o tirocínio, a transferência considerar-se-á definitiva:

- a) Se o trabalhador, terminado o tirocínio, houver revelado a necessária aptidão para as novas funções;
- b) Se, até ao fim do tirocínio, o trabalhador não optar por regressar às suas anteriores funções;
- c) Se a entidade patronal não houver feito a participação a que se refere o número anterior, salvo se houver comprovado conluio com o trabalhador dela encarregado ou em caso de força maior.

4 — Durante o tirocínio, o trabalhador receberá o ordenado correspondente ao lugar a que o tirocínio respeita.

5 — Passando o trabalhador definitivamente à nova categoria, o período de tirocínio conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço nessa categoria.

Cláusula 27.^a

Transferência por motivo de saúde

1 — Qualquer trabalhador pode, por motivo de saúde, pedir a transferência para outro serviço, dentro do mesmo grupo profissional, mediante apresentação de atestado médico passado pelos médicos da empresa ou dos serviços médico-sociais ou por qualquer outro médico especialista.

2 — Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer a uma junta médica, composta por três médicos, sendo um indicado pelo trabalhador, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos serviços médico-sociais.

3 — A transferência fica sujeita à existência de vaga.

Cláusula 28.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A transferência de qualquer trabalhador para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita do mesmo, sendo previamente ouvida a comissão de trabalhadores, ou, na sua ausência, os delegados sindicais,

salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o trabalhador preste serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A empresa custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador, relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança de localidade, excepto quando ela for a pedido do trabalhador.

3 — No caso de encerramento de qualquer dependência que provoque a transferência total dos trabalhadores para outra localidade e não havendo concordância dos mesmos, poderão rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 88.^a

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE tem direito a dois dias consecutivos de descanso semanal.

2 — Todos os trabalhadores que não pratiquem trabalho por turnos ou folgas rotativas terão como dias de descanso semanal o sábado e o domingo, salvo acordo escrito das partes.

3 — Os restantes trabalhadores terão como descanso semanal o que resultar dos respectivos turnos, tendo sempre em atenção o disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 30.^a

Período e horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais e poderá ser efectuado em períodos fixos ou por turnos, rotativos ou não, que não excedam oito horas diárias em qualquer dia da semana.

2 — No período de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais não se encontra incluído o tempo das refeições nem o período de trinta minutos referido no número seguinte.

3 — No caso de não haver interrupção para refeições, entende-se de meia hora o tempo mínimo para tal, sendo esta considerada como tempo efectivo apenas para cálculo do período diário de trabalho.

4 — Os intervalos para as refeições não podem ser inferiores a trinta minutos nem superiores a uma hora, salvo acordo das partes.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço por turnos não poderão abandonar o serviço em ser assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida no período máximo de um turno.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 80 %.

Cláusula 32.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de turnos têm direito a um acréscimo de 80 % aquando do trabalho nocturno e ainda das 13 horas de sábado às 7 horas de segunda-feira.

2 — Os trabalhadores sujeitos a horários por turnos terão direito, sempre que a sua refeição seja interrompida para serviço, ao pagamento desse período como trabalho extraordinário remunerado a 100 %.

Cláusula 33.^a

Registo e tolerância de ponto

1 — Poderá haver no local de trabalho um livro de ponto ou qualquer outro registo das horas de entrada e saída dos trabalhadores.

2 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso de cento e dez minutos em cada mês, com um máximo de quinze minutos diários.

3 — Todos os trabalhadores têm direito a uma pausa de quinze minutos em cada período do seu horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento da secção a que estejam agregados.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o que, em conformidade com a lei, exceder o período de trabalho previsto no presente AE, nas suas diversas modalidades.

2 — Não é permitido o trabalho suplementar, salvo quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho e ou estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — A realização de trabalho suplementar carece de prévio acordo da entidade patronal e do trabalhador, exceptuando as condições prevista no n.º 5 da cláusula 30.^a

4 — A remuneração da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 50 % em dia normal e de 100 % em dia de folga ou feriado.

5 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo *RM* o ordenado mínimo mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos

ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, com acolhimento do parecer do respectivo sindicato.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho terá direito a um subsídio de 20 %, calculado sobre o salário base mensal.

SECÇÃO III

Férias e feriados

Cláusula 36.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias, que se vencem no ano civil subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de 10 dias úteis.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição do período de férias vencido, se ainda não as tiver gozado, bem como ao respectivo subsídio e ainda à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

6 — No ano da cessação do impedimento prolongado, após três meses de serviço efectivo, 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.

Porém, no ano da cessação do impedimento prolongado por licença sem vencimento, o trabalhador terá direito a um período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo trabalhado nesse ano.

7 — 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 gozadas no 1.º semestre do ano imediato.

Cláusula 37.^a

Duração e subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 22 dias úteis de férias, gozadas seguida ou interpoladamente, no máximo de 4 períodos, sem prejuízo de regime legal de compensação de faltas.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio seguidos por cada mês completo de serviço prestado.

3 — Durante os períodos de férias a retribuição do trabalho não pode ser inferior à que os trabalhadores auferi-

riam se estivessem ao serviço, em termos de ordenado efectivo.

4 — Os trabalhadores receberão anualmente um subsídio de férias correspondente a um mês de ordenado efectivo a que o trabalhador tiver direito em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

5 — Durante o período previsto no n.º 5 da cláusula 7.ª, o trabalhador tem direito ao subsídio de férias na mesma proporção.

Cláusula 38.ª

Escolha da época de férias

1 — A escolha da época de férias far-se-á por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em conta as necessidades dos serviços.

2 — No caso de não haver acordo, a mediação caberá à comissão de trabalhadores ou delegados sindicais ou, na falta destes, ao sindicato respectivo, pela ordem indicada.

3 — As férias devem ser gozadas, em princípio, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, podendo, no entanto, os trabalhadores escolher época diferente.

4 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente.

5 — A empresa deverá enviar as escalas de férias aos sindicatos até 15 de Abril de cada ano. As eventuais alterações serão comunicadas imediatamente às mesmas entidades.

Cláusula 39.ª

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de fixada a época de férias, esta for alterada por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o trabalhador será indemnizado dos prejuízos que haja sofrido, desde que devidamente comprovados.

2 — No caso de se provar que a alteração não foi devida a motivos imperiosos, a indemnização dos prejuízos prevista no n.º 1 duplicará.

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

4 — A alteração da época de férias só poderá verificar-se com o acordo escrito do trabalhador.

5 — No caso de o trabalhador não dar o seu acordo escrito, sendo-lhe imposta a alteração da época de férias, o mesmo terá direito a uma remuneração suplementar igual a 50 % do seu ordenado efectivo, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 40.ª

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal do facto seja informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nas condições em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de 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.

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

Cláusula 41.ª

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos deste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.ª

Feriados

São dias feriados os considerados na lei geral, nomeadamente:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
Feriado municipal ou, na sua falta, o distrital;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

SECÇÃO IV

Faltas e outras ausências

Cláusula 43.ª

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador ao período 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.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 44.ª

Faltas justificadas

O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) 11 dias úteis, excluídos os dias de descanso e feriados intercorrentes, por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias, se

aquele se verificar durante estas e caso o trabalhador assim o desejar;

- b) 5 dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros;
- c) 2 dias consecutivos por falecimento de avós, netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) O tempo indispensável para prestação de socorros imediatos, em caso de acidente ou doença súbita, a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhes possa prestar auxílio;
- e) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) O tempo indispensável devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) O tempo indispensável para que os elementos de listas concorrentes a futuras direcções sindicais apresentem os seus programas de candidatura;
- h) 2 dias consecutivos por altura do nascimento de filhos, incluindo nado-mortos ou aborto do cônjuge ou de pessoa com quem viva maritalmente;
- i) 1 dia por morte de parentes ou afins até ao 3.º grau;
- j) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

Cláusula 45.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectiva, sem prejuízo do disposto na cláusula 64.ª deste AE;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer indemnização ou seguro, sem prejuízo do disposto da cláusula 65.ª deste AE.

3 — Nos termos previstos na alínea f) da cláusula 44.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Enquanto se mantiverem com baixa dada pela administração regional de saúde os trabalhadores manterão a garantia do lugar e todas as regalias previstas neste AE, qualquer que seja a sua antiguidade, salvo disposição expressa neste AE em contrário.

Cláusula 46.ª

Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho em resultado de detenção ou prisão preventiva do trabalhador tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas sujeitas ao regime da cláusula anterior.

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar de acto ou omissão praticados ao serviço e no interesse da empresa ou por acidente de viação, caso em que é devido o ordenado efectivo por inteiro, considerando-se estas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

3 — É garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença condenatória, sendo-lhe ainda garantido o direito ao trabalho até 15 dias após o cumprimento da pena, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

4 — Enquanto não for proferida sentença condenatória e se o trabalhador tiver encargos de família, será paga ao seu representante uma importância correspondente a 70 % do ordenado efectivo.

5 — Compete aos órgãos representativos dos trabalhadores acompanhar todos os casos previstos nesta cláusula.

Cláusula 47.ª

Comunicação e prova de faltas justificadas

1 — A entidade patronal pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

2 — O trabalhador informará os serviços respectivos da empresa, com a maior antecedência possível, dos dias em que não tenciona comparecer ao serviço, quando a falta for previsível, e providenciará para que a falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento da empresa no mais curto prazo, enviando a confirmação, por escrito, nos três dias subsequentes, salvo razão de força maior.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico dos Serviços Médico-Sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, nestes últimos casos, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

4 — Durante a ausência por doença ou acidente, o trabalhador não pode exercer actividades que importem esforço igual ou superior ao que exigiria a prestação de trabalho, excepto as ressalvas no atestado médico apresentado.

5 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deverá comunicá-lo, por escrito, ao trabalhador, que poderá fazer aditar ao seu processo individual o parecer da comissão de trabalhadores, dos delegados sindicais ou, na falta destes, do sindicato respectivo.

Cláusula 48.ª

Faltas injustificadas

Serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas como justificadas.

Cláusula 49.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação que se comprove ser falso.

Cláusula 50.ª

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador se encontre impedido de comparecer ao serviço por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento do serviço militar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, o contrato suspende-se, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o impedimento o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — A entidade pode contratar um substituto para o lugar do trabalhador ausente, nos termos da cláusula 6.ª

5 — Quanto a férias e 13.º mês, observar-se-á o disposto nas secções respectivas deste AE.

Cláusula 51.ª

Licença sem retribuição

1 — O trabalhador poderá requerer licença sem retribuição em caso de necessidade justificada.

2 — Durante esse período cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

SECÇÃO I

Cláusula 52.ª

Classificação de ordenados

Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Ordenado base — a remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;

- b) Ordenado mínimo — o ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade ou outros a que o trabalhador tiver direito, 14 vezes por ano;
- c) Ordenado efectivo — o ordenado ilíquido mensal recebido pelo trabalhador, com exclusão do abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho suplementar e da contribuição a que se refere a cláusula 61.ª;
- d) Ordenado anual — o ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo mensal.

Cláusula 53.ª

Cálculo da remuneração horária

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

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

sendo R o ordenado mínimo mensal e N o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal previsto na cláusula 30.ª

Cláusula 54.ª

13.º mês

1 — O trabalhador tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado mínimo, pagável até ao dia 15 do mês de Dezembro.

2 — O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — Encontrando-se ou tendo estado o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 64.ª

Cláusula 55.ª

Prémio de antiguidade

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um prémio de antiguidade, excepto os enfermeiros e os técnicos de diagnóstico e terapêutica, cujo prémio está integrado na grelha salarial.

2 — O prémio referido no número anterior será pago nos seguintes termos: o número de anos de antiguidade igual ou superior a 4 e até ao limite de 30 anos vezes a importância de 1105\$

$$A \times 1105\$$$

A — antiguidade igual ou superior a 4 anos e até 30 anos, inclusive.

Cláusula 56.ª

Suplementos de ordenados

1 — O trabalhador que, de acordo com o disposto na cláusula 23.ª, esteja a desempenhar interinamente função

a que corresponda categoria superior à sua tem direito a um suplemento de ordenado igual à diferença entre o seu ordenado base e o ordenado base da categoria onde está colocado interinamente.

2 — Todos os trabalhadores com procuração ou credencial nomeadamente para representar a empresa no tribunal de trabalho, comissões de conciliação ou comissões paritárias terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior a escriturário do nível iv.

3 — Não será considerada para efeitos do número anterior a procuração ou a autorização que permita a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, seja considerado um prolongamento da mesma.

4 — Quando as situações referidas no n.º 2 não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade, não será devido o suplemento mencionado.

5 — O trabalhador que seja admitido ou deslocado do seu posto habitual para a função específica de secretário dos órgãos de gestão ou direcção ou dos seus membros tem direito à categoria mínima de escriturário de nível iv e um suplemento até perfazer o ordenado base do nível vii. Estas funções podem cessar por decisão da entidade junto de quem são exercidas, caso em que o trabalhador será colocado noutra posto de trabalho, perdendo o direito ao referido suplemento.

6 — Os trabalhadores que prestem trabalho nos serviços de radiologia como auxiliares de serviços de radiologia auferirão um subsídio 10 % sobre o nível ix da respectiva tabela.

7 — Os suplementos mencionados nesta cláusula são acumuláveis até ao máximo de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

8 — Os suplementos previstos nesta cláusula são devidos desde o primeiro dia do mês em que se verificou o facto que lhes haja dado origem, desde que o trabalhador tenha exercido funções por um mínimo de 10 dias.

10 — Os trabalhadores do quadro administrativo e informática que pratiquem ou venham a praticar horários rotativos compreendidos entre as 8 e as 20 horas terão direito a um suplemento de 10 % sobre o salário base do nível iv. Os limites diário e semanal são os previstos na cláusula 30.^a

Cláusula 57.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores classificados como tesoureiros e caixas terão direito a um abono mensal para falhas de 5 % do ordenado base do nível iv.

2 — Os trabalhadores não previsto no número anterior e que efectuem funções de cobrança sem que seja essa a sua função básica terão direito a um abono mensal para falhas equivalente a 2,5 % do ordenado base do nível iv.

3 — Os trabalhadores que ocasionalmente exerçam as funções previstas nos n.ºs 1 e 2 receberão o respectivo abono proporcionalmente ao tempo utilizado nelas, superior a um dia, no mínimo, respectivamente de 1800\$ e 1600\$.

4 — Os abonos mencionados nos números anteriores deixarão de ser pagos durante as férias do trabalhador, nunca serão acrescidos ao subsídio de férias nem ao 13.º mês e cessarão logo que terminem as funções a que se referem.

5 — Quando o trabalhador faltar, mesmo justificadamente, pelo menos seis dias, seguidos ou interpolados, em cada mês, o valor acima fixado para o abono para falhas será reduzido proporcionalmente ao número total de faltas dadas.

Cláusula 58.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — 19 000\$;

Por refeição isolada — 2600\$;

Por dormida e pequeno-almoço — 15 500\$.

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos comprovativos.

3 — Nos casos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso do trabalhador anterior ao início da sua deslocação, o mesmo poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas contra documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,24 pelo preço em vigor do litro da gasolina super.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,13 pelo preço em vigor do litro da gasolina super.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Nas deslocações em serviço conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, em caso de acidente é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 59.^a

Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas, nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão:

- a) As mesmas que competem aos gestores públicos, quando há deslocações a efectuar na companhia destes ou de qualquer membro de um conselho de administração;
- b) 90 % das ajudas de custo atribuídas aos gestores públicos, nas restantes deslocações.

4 — Os trabalhadores que afixam ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70 % dessas mesmas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento, devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores, a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação dos trabalhadores, ser-lhes-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

Cláusula 60.^a

Arredondamentos

Sempre que, nos termos deste AE, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 56.^a, 57.^a e 58.^a, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de escudos superior.

CAPÍTULO V

Segurança social e regalias sociais

SECÇÃO I

Prestações complementares da segurança social

Cláusula 61.^a

Contribuições

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este acordo contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial da Caixa Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pen-

sões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

Cláusula 62.^a

Benefícios complementares da segurança social

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez.

2 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Ant} \times 0,5 \% \times \text{remunerações fixas auferidas} \\ 14 \text{ vezes por ano à data da reforma}$$

3 — O quantitativo anual atribuído pela empresa adicionado ao valor anual da reforma paga pela segurança social nunca pode ser inferior a 50 % ou superior a 90 % do ordenado anual calculado de acordo com a cláusula 52.^a

4 — O direito à reforma por velhice deve ser exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da segurança social.

5 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 65 anos de idade e a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique.

6 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que este se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

7 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

8 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados, para além das previstas nesta cláusula, não poderão, em nenhuma circunstância, ser reduzidas.

9 — No caso de os trabalhadores não passarem à reforma até aos 65 anos de idade, o valor da pensão a pagar pela empresa será sempre de montante idêntico àquele que era devido naquela data.

10 — Excepcionalmente, até 30 de Junho de 1997, qualquer trabalhador pode optar por este regime ou pelo que vigorava anteriormente.

Cláusula 63.^a

Actualização das pensões de reforma

1 — A importância mensal recebida pelos reformados que passaram a esta situação a partir de 1 de Janeiro de 1971, no conjunto da pensão de segurança social e do(s)

complemento(s) pago(s) pela(s) empresa(s) em que o beneficiário tenha trabalhado, não pode ser inferior a 55 % do vencimento base do nível IV do anexo (tabela de vencimentos dos serviços administrativos).

2 — O complemento pago pelas empresas nunca pode ser reduzido no seu valor.

3 — Os reformados beneficiários deverão fazer prova, até final de Fevereiro de cada ano, das pensões que recebem de outras entidades que não as abrangidas por este AE.

SECÇÃO III

Regalias em caso de doença, acidente ou morte

Cláusula 64.^a

Subsídio de doença

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela segurança social, nos seguintes termos:

10 dias por cada ano de antiguidade, sujeito a um mínimo de 15 dias de calendário. Para efeito do número anterior não contam as situações de maternidade, acidentes de trabalho e doenças infectocontagiosas, oncológicas, sida e internamento hospitalar, as quais são sempre cobertas.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídio dos serviços de segurança social, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Se o trabalhador perder, total ou parcialmente, o direito ao 13.º mês por efeito de doença, as empresas liquidá-lo-ão recebendo da segurança social o que esta vier a pagar-lhes a esse título.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado líquido superior ao que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

Cláusula 65.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o seu ordenado efectivo, mantendo-se o direito à remuneração e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa através do seguro apropriado.

Cláusula 66.^a

Benefícios em caso de morte

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade da reforma obrigatória prevista neste AE, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do pró-

prio, a um capital igual a 8 vezes o ordenado base do nível IV do anexo (tabela de vencimentos dos serviços administrativos), arredondado para a dezena de contos superior.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros legais, nos termos da lei civil.

Cláusula 67.^a

Assistência hospitalar

1 — Por motivo de doença ou acidente, os trabalhadores no activo ou na situação de reforma terão direito a assistência no Hospital Cuf, nas seguintes condições:

a) Garantias conferidas:

Internamento hospitalar;
Assistência hospitalar de urgência em regime externo;
Elementos auxiliares de diagnóstico e terapêutica em regime externo;
Tratamento em regime externo;
Consultas de medicina, traumatologia, ortopedia, plastia, fisioterapia, otorrino e cirurgia geral, enquanto estas consultas existam no Hospital dadas por médicos do quadro;

b) Comparticipação ao trabalhador no activo ou na situação de reforma:

Serão inteiramente gratuitos o internamento em enfermaria, elementos auxiliares de diagnóstico e terapêutica, bem como tratamentos em regime externo, quando acompanhados dos documentos comprovativos dos Serviços Médico-Sociais ou outra entidade que os substitua;

c) O trabalhador no activo pagará 25 % da diferença de diárias após contribuição atribuída no caso de internamento em quarto privado ou semiprivado, salvo no período inicial de 15 dias, que será inteiramente suportado pela empresa;

d) Os trabalhadores no activo beneficiam do desconto de 30 % nas diárias de internamento em quarto particular e nos preços das tabelas de auxiliares de diagnóstico e terapêutica, relativamente à assistência que for prestada a familiares de trabalhadores, tais como cônjuge e parentes em 1.º grau da linha recta, quando a cargo do trabalhador;

e) Aos trabalhadores na situação de reforma é concedido um desconto de 50 % nos mesmos termos da alínea anterior, quando internados em quarto particular, até ao limite de 15 dias.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício da profissão a título privado ou em prestação de serviços a outra entidade patronal não estão ao abrigo do parágrafo anterior.

3 — As trabalhadoras, no caso de parto, terão todas as despesas inerentes cobertas segundo o esquema estabele-

cido no n.º 1, alíneas a) e c), com excepção dos honorários médicos, que são limitados a 40 500\$, em caso de parto normal, ou a 111 500\$, em caso de cesariana, 40 500\$ por cada filho, em caso de parto gemelar, e 67 500\$, no caso de parto distóxico, o qual compreende todas as intervenções.

4 — No caso de os trabalhadores não recorrerem à utilização do corpo clínico do Hospital Cuf, serão de sua conta os honorários médicos.

Cláusula 68.ª

Seguro de responsabilidade civil

Os trabalhadores têm direito a ficar abrangidos pelo seguro de responsabilidade civil, efectuado pela ISU numa seguradora, o qual lhes dará cobertura nas condições expressas nessa apólice das responsabilidades que lhes possam ser imputadas relativamente à sua actividade profissional dentro das instalações e em representação da ISU.

Cláusula 69.ª

Refeições

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à alimentação gratuita constituída pelas refeições servidas ou confeccionadas na empresa e compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — Nos locais de trabalho onde não sejam servidas refeições as empresas contribuirão para o custo da mesmas com 995\$.

3 — Quando os trabalhadores referidos no n.º 2 se encontrem em gozo de férias, na situação de licença ou falta, justificada ou não, ou em serviço em consequência do qual tenham direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço, não beneficiarão do disposto nos números anteriores.

4 — Para o efeito do disposto no número anterior, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais para o exercício das respectivas funções.

5 — A empresa poderá substituir o pequeno-almoço pelo pagamento de um subsídio de 210\$ por dia de trabalho, excepto para os trabalhadores da alimentação, que manterão o direito à refeição em espécie. O subsídio é devido a todos os trabalhadores que saíam e ou entrem de serviço até as 8 horas e 15 minutos.

CAPÍTULO VI

Higiene e segurança e medicina no trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

Cláusula 70.ª

Higiene

1 — Os trabalhadores serão instalados pela empresa em locais de trabalho dotados de condições de comodidade e sanidade que lhes permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais.

2 — As instalações de trabalho sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpas e conservadas.

3 — Salvo razões especiais, e sem inconvenientes para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição do lixo e desperdícios, de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência nos locais anteriormente definidos de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador terá à sua disposição água potável.

11 — O trabalhador disporá de espaço e equipamento que lhe permitam eficácia, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 71.ª

Segurança no trabalho

1 — Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

2 — A empresa e a comissão sindical determinarão os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

3 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

4 — A empresa e a comissão sindical terão de apresentar um regulamento de segurança e prevenção no trabalho, dos equipamentos e das instalações no prazo de

seis meses após a entrada em vigor deste AE, o qual será discutido e aprovado pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

5 — Anualmente, a empresa realizará exercícios de prevenção, execução e combate contra incêndios, aos quais os trabalhadores prestarão a sua colaboração.

SECÇÃO II

Higiene, saúde e segurança no trabalho

Cláusula 72.^a

Higiene, saúde e segurança no trabalho

1 — Por motivos resultantes das condições de higiene, segurança e acidentes de trabalho, os trabalhadores têm direito a utilizar, a todo momento, os serviços médicos criados e mantidos, nos termos da lei, pela entidade patronal.

2 — Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3 — Os trabalhadores devem ser inspeccionados obrigatoriamente:

- a) Todos os anos, depois dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos, até aquela idade.

4 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

5 — As inspecções obrigatórias referidas nos n.ºs 3 e 4 constaram dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

Cláusula 73.^a

Condições de trabalho em radiologia

As condições de trabalho em radiologia são as constantes do anexo III.

CAPÍTULO VII

Regime especiais

Cláusula 74.^a

Protecção à maternidade

1 — É concedido a todas as trabalhadoras direito a uma licença de 98 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade. Dos 98 dias, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período estipulado no número anterior será de 30 dias.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada, a partir de então, até final do período.

4 — Durante este período será paga às trabalhadoras a diferença entre o seu ordenado efectivo e o subsídio previsto pelos esquemas da segurança social em vigor.

5 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo do seu vencimento e demais regalias, terão direito a dispor de duas horas diárias até que a criança complete 10 meses, salvo justificação clinicamente comprovada, quer a aleitação seja natural quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo.

6 — Será concedido às trabalhadoras que o requerem, e sem prejuízo da continuidade de serviço, regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado, sem direito ao respectivo suplemento, por todo o período de tempo imposto pelas suas necessidades familiares.

Cláusula 75.^a

Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeito deste AE, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se à frequência quer de cursos de ensino oficial, nomeadamente preparatório, complementar e universitário e estágios pós-graduação ou similares, quer à frequência de cursos de carácter particular que contribuam para a valorização social, profissional e cultural dos trabalhadores.

3 — O trabalhador-estudante beneficia de todos os direitos que lhe são conferidos pela Lei n.º 26/8, 1, de 21 Agosto, e bem assim dos que constam dos números seguintes desta cláusula.

4 — Se o curso frequentado pelo trabalhador for no interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

5 — Se o curso for do interesse exclusivo do trabalhador, poderá este obter a passagem a horário diferenciado ou a trabalho a tempo parcial, desde que essa alteração seja compatível com o normal funcionamento do serviço.

6 — O trabalhador disporá, sem perda de remuneração, em cada ano escolar, e para além de prestação de provas, até 15 dias úteis, consecutivos ou não, para a preparação de exames ou para quaisquer outros trabalhos de natureza escolar.

7 — O uso do direito a que se refere o número anterior é incompatível com a utilização do direito aos dois dias imediatamente à prestação de provas consignado na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 26/81.

8 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula será interrompido.

9 — Se o trabalhador passou ao regime diferenciado, não terá direito a receber, por essa razão, qualquer suplemento.

10 — No caso de o trabalhador passar a trabalhar em regime de tempo parcial, ser-lhe-ão aplicadas as regras específicas desse regime, sem prejuízo do disposto nesta cláusula e na lei.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido

1 — Deverá ser facilitadas a admissão aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de doença, quer de acidente, na proporção de 2 por cada 100 novos empregados admitidos, sendo-lhes facultadas as condições de trabalho adequadas à sua condição.

2 — Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho motivada por qualquer incapacidade parcial, a entidade patronal deve promover a colocação do trabalhador em postos de trabalho que se ajustem ao conjunto de aptidões e capacidades actuais. Caso não seja possível pelas características próprias das empresas, deverá diligenciar-se a colocação do trabalhador noutra dependência da mesma.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, deverão envidar-se os esforços possíveis no sentido da reabilitação e reconversão do trabalhador.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 não poderão, em nenhum caso, ser prejudicados em qualquer dos seus direitos e regalias.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

SECÇÃO I

Contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas assertivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjugal relativas à empresa.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa.

3 — A justa causa terá de ser provada em processo disciplinar instaurado para o efeito, nos termos do disposto na cláusula 86.^a

Cláusula 78.^a

Cessação por mútuo acordo

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.

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.

Cláusula 79.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 80.^a

Despedimento com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — Constituem nomeadamente justa causa para a entidade patronal pôr termo ao contrato os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalho 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 seja confiado;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos graves para a empresa e ou atinjam 10 seguidas ou 20 interpoladas em cada ano civil;
- g) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei a trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertence aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, se ocorridas dentro da empresa e ou horário e hajam perturbado as relações de trabalho;
- h) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A sanção de despedimentos só será aplicada, com observância das cláusulas 86.^a a 89.^a, quando esgotadas as formas de sanções mais benévolas ou a falta seja de tal

modo grave que haja posto em causa a possibilidade de continuação das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

Cláusula 81.^a

Denúncia do contrato por parte do trabalhador

1 — Os trabalhadores que, sem justa causa, pretendam denunciar o contrato de trabalho deverão avisar a entidade patronal, por carta registada, com uma antecedência não inferior a dois meses.

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

Cláusula 82.^a

Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem nomeadamente justa causa para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho os seguintes factos:

- a) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A violação das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos neste AE e na lei;
- c) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — O trabalhador que, com justa causa, rescindir o contrato de trabalho tem direito à indemnização legal.

Cláusula 83.^a

Despedimento sem justa causa

1 — Se a entidade patronal despedir um trabalhador sem justa causa, será obrigada a readmiti-lo e a pagar as retribuições que se venceram até à data da sentença.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legal, sem prejuízo das retribuições vencidas até à sentença.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 84.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes à data em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal e supõe sempre que o arguido seja ouvido em sua defesa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 180 dias a partir do momento em que foi cometida.

Cláusula 85.^a

Sanções aplicáveis

1 — Dentro dos limites da lei, e de harmonia com os princípios por esta estabelecidos, podem ser aplicadas aos trabalhadores as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização.

2 — A sanção disciplinar terá de ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — As suspensões por infracção disciplinar não podem exceder 30 dias em cada ano civil.

4 — A aplicação da sanção de despedimento apenas poderá ter lugar de acordo com a cláusula 80.^a

Cláusula 86.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar.

2 — O processo deve ser escrito e obedecer às seguintes formalidades:

- a) Iniciar-se com uma participação donde constem os comportamentos imputados ao trabalhador;
- b) Diligências destinadas a apurar os factos contidos na participação;
- c) Audição do trabalhador, se este o desejar.

3 — Se, cumprido o disposto no número anterior, o procedimento disciplinar prosseguir, observar-se-ão os trâmites seguintes:

- a) Elaboração de nota de culpa, contendo a descrição específica dos comportamentos imputados ao arguido;
- b) Entrega de cópia da nota de culpa ao arguido, a fim de este apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias;
- c) Audição das testemunhas oferecidas, até 5 por cada parte, e realização de diligências requeridas na defesa ou quaisquer outras que possam conduzir ao apuramento da verdade;
- d) Apresentação do processo aos delegados sindicais ou, na sua falta, ao sindicato e à comissão de trabalhadores, que podem sobre ele emitir parecer escritos no prazo de 5 dias;
- e) Decisão, que só será tomada após 10 dias sobre o termo do prazo anterior, da qual constarão os factos considerados provados e mais fundamentos, bem como a informação dos órgãos referidos na alínea antecedente, e cuja cópia será entregue ao arguido.

4 — Constitui nulidade insuprível do processo disciplinar, acarretando nulidade do despedimento ou da sanção aplicada, a falta da nota de culpa e da entrega ao trabalhador da cópia da decisão final nos termos mencionados na alínea e) do número anterior.

5 — Se a presença do trabalhador se mostrar comprovadamente inconveniente para o apuramento da verdade ou perturbadora das relações de trabalho, poderá o mesmo ser suspenso do serviço, nos casos em que a lei o permita, sem prejuízo da continuação do pagamento da retribuição, nos termos habituais.

6 — O processo disciplinar deve completar-se no prazo máximo de seis meses, salvo se o arguido for acusado de factos que constituam crime e contra ele tenha sido instaurado procedimento criminal, sob pena de extinção do procedimento disciplinar e consequente arquivamento do processo.

7 — Se, apesar da opinião contrário dos órgãos mencionados na alínea d) do n.º 3, o trabalhador for despedido, poderá o mesmo, no prazo de três dias, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 87.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, em comissões sindicais de empresa bem como de delegados sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto autoridades competentes ou os sindicatos ao corrente de violações da lei, do AE ou dos direitos sindicais cometidos pela empresa ou ter informado os sindicatos sobre as condições de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c), d) e e) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea b) do mesmo número ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 88.^a

Indemnizações por sanções abusivas

1 — A entidade patronal que suspender um trabalhador nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da

cláusula 87.^a pagar-lhe-á a importância equivalente a 10 vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro, no caso da alínea b) do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção despedimento confere ao trabalhador direito ao dobro da indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 83.^a

Cláusula 89.^a

Consequências das sanções ilícitas

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento ou de outra sanção aplicada.

2 — Na hipótese de despedimento, aplica-se o disposto na cláusula 83.^a

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

Cláusula 90.^a

Actividade sindical na empresa

No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos e aos trabalhadores os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membros de órgãos sociais, de associações sindicais ou instituições de segurança social ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- d) Dispor de tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões fora do horário de trabalho nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho durante o horário de trabalho normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, sempre que assegurem o regular funcionamento dos servi-

- ços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
 - i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
 - j) Exigir das empresas o cumprimento do presente AE e das leis sobre a matéria de trabalho e segurança que completem situações não previstas neste AE ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 91.^a

Comissão de trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm o direito de se organizar dentro da empresa, mediante a constituição de comissões de trabalhadores.

2 — Às comissões de trabalhadores é garantido o exercício do controlo de gestão nas empresas, nos termos da lei.

3 — As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste AE e na lei das comissões e delegados sindicais.

Cláusula 92.^a

Quotização sindical

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a proceder ao desconto da quota sindical de 1 % sobre o ordenado efectivo mensal de cada trabalhador ao seu serviço e a enviar, até ao dia 10 de cada mês, a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

2 — O trabalhador terá sempre garantido o direito de filiação sindical e de rectificação ou anulação dos sistemas previstos no número anterior.

Cláusula 93.^a

Audição dos trabalhadores

1 — Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão.

2 — Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção da oposição, em tempo útil, devidamente fundamentada, dos trabalhadores ou órgão ouvido.

3 — Em qualquer caso, o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 94.^a

Princípio de liberdade e boa fé

1 — As partes outorgantes comprometem-se, através da assinatura deste AE, a promover as diligências necessárias para que as empresas e os trabalhadores respeitem todas as cláusulas.

2 — No sentido de esclarecer as dúvidas surgidas na interpretação deste AE e integrar as suas lacunas, é criada uma comissão paritária, composta de igual número de representantes das partes outorgantes, nos termos e condições previstas no n.º 4 da cláusula 8.^a

Cláusula 95.^a

Antiguidade

1 — Conta-se para efeito de antiguidade o somatório dos vários períodos de trabalho prestado pelos trabalhadores à primeira contratante.

2 — Havendo uma interrupção na prestação do trabalho superior a 365 dias entre dois períodos de trabalho, a antiguidade referida no n.º 1 não conta para os efeitos previstos na cláusula 55.^a

3 — Para efeitos do número anterior, não conta o tempo dos contratos a prazo, exceptuando no que respeita a diuturnidades e complemento de pensões de reforma.

Cláusula 96.^a

Moralização das relações de trabalho

1 — Sem prejuízo dos contratos já em vigor, fica vedado à empresa contratar, directamente ou através de empresas intermediárias, a execução de serviços ou tarefas por trabalhadores cujas funções ou categorias estejam consignadas neste AE.

2 — Poderá haver excepções ao n.º 1 desta cláusula relativamente à contratação de serviços ou tarefas que não tenham dentro da empresa carácter de permanência ou continuidade.

3 — Poderá haver excepções ao n.º 1 desta cláusula, com o acordo expresso dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 97.^a

Formação profissional dos trabalhadores

A entidade patronal deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 98.^a

Disposições especiais

As condições de trabalho, relativas aos grupos profissionais de enfermagem e técnicos de diagnóstico e terapêutica, constantes do anexos II e III, tem prevalência sobre as referidas no clausulado.

Secção II

Disposições transitórias

Cláusula 99.^a

Manutenção dos direitos e regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar para qualquer trabalhador baixa de nível de remuneração ou de categoria, bem como diminuição de ordenado ou perda de qualquer outra regalia.

ANEXO I

Enquadramento em níveis de remuneração

A) Tabela geral

Níveis	Hotelaria	Manutenção/serviços	1996
XIII	Chefe de serviços de alimentação.	Chefe de serviços de manutenção.	154 350\$00
XII	—	Encarregado de manutenção	130 650\$00
XI	Subchefe de serviço de alimentação. Cozinheiro-chefe	Subencarregado de manutenção. Chefe de serviços gerais	119 950\$00
X	—	Técnico de electromedicina	110 500\$00
IX	—	Oficial (+ 5 anos)/fog. (+ 6 anos). Subchefe de serviços gerais	109 550\$00
VIII	Assistente de alimentação/ecónomo. Cozinheiro de 1. ^a	Telef. (+ 6 anos)/fiel ecónom. (+ 6 anos). Assistente de alimentação ecónomo.	101 450\$00
VII	—	Fogueiro (+ 3 anos)	97 350\$00
VI	—	Auxiliar de acção médica Fiel de economato (+ 3 anos)	94 000\$00
V	Cozinheiro de 2. ^a -despenseiro (+ 3 anos). Cafeteira (+ 6 anos)	Telef. (+ 6 anos)/barb. (— 3 anos). Fiel econ. (— 3 anos)/cos. tur. (+ 3 anos). Fogueiro (— 3 anos)	89 500\$00
IV	Cozinheira de 3. ^a	Telefonista (— 3 anos) ... Motorista	85 600\$00
III	Emp. refeit./lavand./engom. (+ 10 anos). Copeira (+ 10 anos)	Emp. serv. gerais/port. ... Maqueiro/aux. saúde	81 200\$00
	Cafeteira (+ 3 anos)	Limpeza (+ 10 anos)	
	Emp. refeit./lavand./engom. (+ 6 anos). Copeira (+ 6 anos)	Emp. serv. gerais/port. ... Maqueiro/aux. saúde	
	—	Limpeza (+ 6 anos)	

Níveis	Hotelaria	Manutenção/serviços	1996
II	Emp. refeit./lavand./engom. (+ 3 anos). Copa (+ 3 anos)/despen. (— 3 anos). Cafeteira (— anos)	Emp. serv. gerais/port. ... Maqueiro/aux. saúde	79 200\$00
I	Emp. refeit./lavand./engom. Copa (— 3 anos)	Limpeza/cost. (+ 3 anos) Costureira (— 3 anos) ... Emp. serv. gerais/port. ... Maqueiro/aux. saúde	64 200\$00
	—	Limpeza (— 3 anos)	

B) Tabela geral

Serviços administrativos e informática

Níveis	Administrativos	Informática	1996
X	Director de serviços	—	191 100\$00
IX	Chefe de serviços	Chefe de serviços	176 400\$00
	Técnico de contas	Coordenador	
VIII	—	Programador-chefe	148 050\$00
VII	Chefe de secção	Programador	143 850\$00
		Operador de computador	
VI	Subchefe de secção	Operador de computador	125 900\$00
V	Escriturária-principal ...	—	117 000\$00
IV	Caixa primeiro-escriturária.	Operador de computador	110 500\$00
III	Segundo-escriturário ...	—	100 600\$00
II	Terceiro-escriturário	—	89 500\$00
I	Estagiário	—	85 600\$00

ANEXO II

Condições de trabalho específicas

CAPÍTULO I

Categorias profissionais e definição de funções

Enfermeiro-generalista. — Compete ao enfermeiro-generalista avaliar as necessidades, em matéria de enfermagem, dos indivíduos, famílias e comunidades; programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem directos e globais correspondentes a essas necessidades.

Enfermeiro graduado. — Compete ao enfermeiro graduado, além das funções indicadas para a categoria anterior, efectuar trabalhos que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem, colaborar nas acções de formação em serviço dos enfermeiros que deles dependem hierarquicamente (com especial relevância na integração dos recém-admitidos) e orientar e coordenar equipas de prestação de cuidados de enfermagem; substituir o enfermeiro-subchefe nas suas ausências e impedimentos, desde que não haja enfermeiro especialista.

Enfermeiro especialista. — Compete ao enfermeiro especialista, para além das funções atribuídas ao enfermeiro

CAPÍTULO II

Ingresso, acesso e progressão na carreira de enfermagem

graduado, programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem de maior complexidade e profundidade que impliquem uma formação específica em especialidade legalmente instituída; realizar e participar em trabalhos de investigação no âmbito da especialidade que exerce; colaborar nas acções de formação em serviço; dar apoio técnico, em matéria da sua especialidade, à equipa e a outros grupos da comunidade; substituir o enfermeiro-subchefe nas suas ausências e impedimentos.

Enfermeiro-chefe e enfermeiro-subchefe. — Compete ao enfermeiro-chefe e ao enfermeiro-subchefe gerir uma unidade de prestação de cuidados de enfermagem (serviço) de acordo com as suas dimensões e características; orientar, supervisionar e avaliar o pessoal de enfermagem da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente; prestar cuidados de enfermagem, quando necessário, tendo em vista a orientação e formação do pessoal da unidade; avaliar as necessidades em cuidados de enfermagem dos utentes da unidade e o nível dos cuidados prestados e propor as medidas necessárias à sua melhoria; realizar e participar em estudos no âmbito da gestão quer dos cuidados de enfermagem quer dos serviços; planear, organizar e avaliar acções de formação em serviço, especialmente do pessoal de enfermagem que está sob a sua orientação.

O enfermeiro-chefe é o responsável máximo pelo seu serviço. O enfermeiro-subchefe substitui o enfermeiro-chefe nas suas ausências ou impedimentos.

Enfermeiro-supervisor. — Compete ao enfermeiro-supervisor participar na definição de cuidados de enfermagem e funcionamento dos serviços; orientar e avaliar directamente a aplicação dos princípios estabelecidos pela direcção de enfermagem e propor as medidas necessárias à melhoria do nível de cuidados de enfermagem e da gestão dos serviços; orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros-chefes da empresa; gerir os serviços de enfermagem; dar apoio técnico, em matéria da sua competência, aos serviços de administração da empresa.

Enfermeiro-director. — Compete ao enfermeiro-director orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros-supervisores da empresa; estudar e propor a política geral em matéria de enfermagem, de acordo com as necessidades da empresa, o progresso técnico-científico e os recursos disponíveis; definir prioridades e estabelecer planos gerais de actuação no que respeita ao exercício de enfermagem e à formação permanente; definir padrões de cuidados de enfermagem; orientar e coordenar os serviços de enfermagem; avaliar a eficácia e eficiência dos serviços de enfermagem; promover e participar nos estudos necessários à reestruturação, actualização e valorização da carreira de enfermagem, conjuntamente com as organizações sindicais e a administração da empresa; participar no planeamento, programação e avaliação das acções dos respectivos serviços de enfermagem; emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos e informações em matéria de enfermagem, a pedido da administração da empresa e de organizações nacionais e estrangeiras.

1 — O ingresso na carreira de enfermagem efectua-se automaticamente pela categoria de enfermeiro-generalista, de entre os enfermeiros portadores de carteira profissional e ou habilitados com o curso superior de Enfermagem/corso de Enfermagem Geral ou equivalente legal.

2 — Têm acesso à categoria de enfermeiro graduado os enfermeiros-generalistas com dois ou mais anos de serviço na categoria, mediante concurso de avaliação curricular.

3 — Têm acesso à categoria de enfermeiro especialista os enfermeiros-generalistas e os enfermeiros graduados habilitados com um curso de especialização em enfermagem legalmente instituído e com pelo menos três anos de serviço na empresa, mediante concurso de avaliação curricular.

4 — Têm acesso à categoria de enfermeiro-subchefe os enfermeiros-especialistas, bem como os enfermeiros graduados com, pelo menos, três anos de serviço na categoria, mediante concurso de avaliação curricular.

5 — Têm acesso à categoria de enfermeiro-chefe os enfermeiros-subchefes e os enfermeiros especialistas, bem como os enfermeiros graduados com mais de três anos na categoria, mediante concurso de avaliação curricular.

6 — Têm acesso à categoria de enfermeiro-supervisor os enfermeiros-chefes e os enfermeiros-subchefes com, pelo menos, dois anos de serviço na categoria, mediante concurso de avaliação curricular.

7 — Têm acesso à categoria de enfermeiro-director os enfermeiros-supervisores com, pelo menos, dois anos de serviço na categoria, mediante concurso de avaliação curricular.

8 — A progressão na carreira de enfermagem efectua-se com a mudança de escalão de ordenado em cada categoria.

A mudança de escalão processa-se automaticamente e produz efeitos decorridos três anos de permanência no escalão anterior.

Quando da promoção a categoria superior, os enfermeiros são posicionados em escalão de número igual ao que detinham na categoria anterior. O tempo de permanência no escalão da categoria anterior é contado para efeito de passagem ao escalão seguinte na nova categoria.

CAPÍTULO III

Regimes de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais e poderá ser efectuado em períodos fixos ou por turnos, rotativos ou não, que não excedam oito horas diárias em qualquer dia da semana.

CAPÍTULO V

Trabalho nocturno e por turnos

2 — No período de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais não se encontra incluído o tempo das refeições, nem o período de trinta minutos referido no número seguinte.

3 — No caso de não haver interrupção para refeições, entende-se de meia hora o tempo mínimo para tal, sendo esta considerada como tempo efectivo apenas para cálculo do período diário de trabalho.

4 — Os intervalos para as refeições não podem ser inferiores a trinta minutos nem superiores a uma hora, salvo acordo das partes.

5 — O regime de trabalho de tempo completo prolongado implica a prestação de quarenta ou quarenta e quatro horas semanais e um acréscimo remuneratório, respectivamente, de 25 % ou 50 %, calculado sobre o escalão de ordenado. Este regime de trabalho é de excepção, aplicável em caso de falta de pessoal que origine o recurso sistemático a horas extraordinárias e apenas mediante a anuência dos enfermeiros.

6 — Os enfermeiros que prestam serviços por turnos não poderão abandonar o serviço sem ser assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida no período máximo de um turno.

7 — Todos os enfermeiros que renunciem ao exercício de outras actividades de enfermagem remuneradas para além daquelas que praticam nas instalações da empresa têm direito ao regime de exclusividade de funções.

O regime de exclusividade de funções é automaticamente concedido mediante apresentação de requerimento do interessado donde conste declaração da renúncia acima referida, sob compromisso de honra.

O não cumprimento, devidamente comprovado, do compromisso acima referido implica o desconto dos quantitativos pagos referentes a este regime de trabalho, com efeitos retroactivos à data de ocorrência da infracção, além das penalizações disciplinares previstas no AE.

Pelo regime de exclusividade de funções, os enfermeiros têm direito a um acréscimo remuneratório de 20 % calculado sobre o respectivo escalão de ordenado.

CAPÍTULO IV

Formação

1 — A administração da empresa deve, mediante requerimento dos interessados, conceder bolsas de estudo para a frequência de cursos de especialização em enfermagem, após parecer favorável do enfermeiro-director.

2 — A administração deve também proporcionar ao maior número possível de enfermeiros interessados a frequência de acções de formação permanente, cursos, seminários, congressos, etc., mediante requerimento do próprio e parecer favorável do enfermeiro-chefe.

CAPÍTULO VI

Subsídios de função e de penosidade — Risco profissional

1 — Os enfermeiros-subchefes, chefes, supervisores e directores podem optar pelo valor da retribuição devida por trabalho de turnos, nocturno e horas extraordinárias ou por um subsídio de 20% calculado sobre o valor do respectivo escalão de ordenado constante da grelha salarial indiciária.

2 — A opção referida no n.º 1 vigorará por períodos de seis meses.

3 — Aos enfermeiros que exerçam funções nos serviços abaixo indicados, considerados de penosidade e risco profissional acrescidos, é devido um subsídio, calculado sobre o valor do escalão 1 da respectiva categoria, com os seguintes montantes:

- Bloco operatório — 7,5 %;
- Cuidados intensivos — 7,5 %;
- Hemodiálise — 7,5 %;
- Radiologia — 7,5 %;
- Hemoterapia/quimioterapia — 7,5%.

Para este efeito, considera-se que o escalão 1 da categoria de enfermeiro-generalista é o que corresponde ao valor do índice 100.

4 — O enfermeiro-supervisor que provisoriamente exerça funções de enfermeiro-director tem direito a um subsídio de 15 %, calculado sobre o respectivo escalão de ordenado.

CAPÍTULO VII

Quadros de pessoal

A empresa organizará os seus quadros de pessoal de acordo com as seguintes dotações mínimas:

- 1) Um enfermeiro-director;
- 2) Um enfermeiro-supervisor por cada quatro enfermeiros-chefes;
- 3) O número de lugares de enfermeiro-chefe corresponde a 10 % do total de lugares de enfermeiro-generalista, sendo, no mínimo, um enfermeiro-chefe por cada unidade geográfica e funcionalmente independente com, pelo menos, quatro enfermeiros;
- 4) O número de lugares de enfermeiro-subchefe corresponde a 10 % do total de lugares de enfermeiro-generalista;
- 5) O número de lugares de enfermeiro graduado corresponde a 35 % do total de lugares de enfermeiro-generalista;

- 6) O número de lugares de enfermeiro especialista corresponde a 15 % do total de lugares de enfermeiro-generalista;
- 7) O número de lugares de enfermeiro-generalista para os serviços de internamento é calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Número lugares} = \frac{L \times TO \times 3 \times 365}{1420}$$

em que:

L — lotação do serviço;
TO — taxa de ocupação;

- 3 — horas por doente por dia. Este valor pode variar entre 2 e 4, de acordo com as necessidades do serviço em cuidados de enfermagem;
- 365 — número de dias do ano;
- 1420 — horas produtivas por enfermeiro, pressupondo 40 semanas de trabalho, 6 de faltas e 6 de férias e feriados.

O número de lugares de enfermeiro-generalista para os serviços sem internamento é de 25 %, calculado sobre o número de lugares de enfermeiro-generalista para os serviços de internamento.

CAPÍTULO VIII

Grelha salarial indiciária da carreira de enfermagem

Categoria	Escalões/índices										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Enfermeiro-director	160	175	190	205	220	235	250	265	280	295	310
Enfermeiro-supervisor	145	150	160	170	180	190	200	210	220	235	250
Enfermeiro-chefe	125	135	145	155	165	175	185	195	205	215	230
Enfermeiro-subchefe											
Enfermeiro especialista	115	120	125	130	135	145	155	165	180	195	215
Enfermeiro graduado	105	110	115	120	125	130	140	150	165	180	200
Enfermeiro-generalista	100	105	110	115	120	125	130	140	150	170	190

2 — A actualização do índice 100 é efectuada anualmente e sujeita a negociação.

3 — Para o ano de 1996 o índice 100 é fixado em 146 800\$.

CAPÍTULO IX

Regulamento de concursos da carreira de enfermagem

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se aos concursos para preenchimento dos lugares das categorias da carreira de enfermagem em vigor.

Cláusula 2.ª

Conteúdos funcionais

Os conteúdos funcionais correspondentes às categorias da carreira de enfermagem são os enunciados na carreira de enfermagem em vigor.

Cláusula 3.ª

Natureza e tipos de concurso

1 — Os concursos para preenchimento de lugares das categorias previstas na carreira de enfermagem revestem a natureza de concursos para preenchimento de lugares do quadro da empresa.

2 — Tais concursos são de acesso, conforme consta na carreira de enfermagem.

3 — O método de selecção é a avaliação curricular.

Cláusula 4.ª

Competência para abertura de concursos

A competência para abrir os concursos e praticar todos os actos subsequentes compete à administração da empresa, podendo ser por solicitação do enfermeiro-director.

Cláusula 5.ª

Prazo de validade

Os concursos para provimento de lugares das categorias da carreira de enfermagem serão abertos para preenchimento das vagas existentes à data da sua abertura.

Cláusula 6.ª

Publicação dos concursos

Uma vez decidida a abertura de concurso, será o respectivo aviso de abertura publicado através de comunicado da empresa a distribuir em todos os serviços.

Cláusula 7.ª

Conteúdo do aviso de abertura dos concursos

Do aviso de abertura devem constar obrigatoriamente:

- Serviço a que o concurso respeita, se for caso disso;
- Categoria e número de lugares para que o concurso é aberto;

- c) Prazo para apresentação das candidaturas;
- d) Elementos que devem constar dos requerimentos e enumeração dos documentos que os devem acompanhar;
- e) Indicação deste regulamento;
- f) Constituição do júri;
- g) Método de selecção;
- h) Outras indicações julgadas necessárias para melhor esclarecimento dos interessados.

Cláusula 8.^a

Apresentação das candidaturas

1 — A candidatura a um concurso faz-se através de requerimento dirigido à administração da empresa acompanhado da documentação mencionada na cláusula 19.^a

2 — Do requerimento deverão constar:

- a) Identificação do requerente;
- b) Categoria profissional;
- c) Referência ao aviso de abertura do concurso identificando o comunicado da empresa em que este foi publicado;
- d) Indicação dos documentos que instruem o requerimento.

3 — Todos os enfermeiros podem candidatar-se aos concursos.

Cláusula 9.^a

Prazo para apresentação das candidaturas

1 — O prazo para apresentação de candidaturas é de 15 dias contados a partir da publicação do aviso de abertura.

2 — Os requerimentos para admissão a concurso podem ser entregues pessoalmente ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de recepção.

3 — Consideram-se entregues dentro do prazo os requerimentos e respectiva documentação cujo aviso de recepção tenha sido expedido até ao termo do prazo fixado.

Cláusula 10.^a

Recepção das candidaturas

1 — Em caso algum pode ser recusada a recepção de um requerimento de candidatura.

2 — Da entrega pessoal do requerimento, bem como dos documentos que o instruem, será sempre emitido recibo pelo serviço competente.

Cláusula 11.^a

Nomeação e constituição do júri

1 — O júri é constituído por um presidente e dois vogais efectivos nomeados pela administração de entre os enfermeiros integrados na carreira de enfermagem.

2 — Haverá também um vogal suplente, que substituirá um efectivo em caso de impedimento.

3 — Pelo menos, o presidente terá obrigatoriamente categoria superior àquela a que o concurso respeita. Tratando-se de concurso de acesso à categoria de enfermeiro-director, o presidente será um elemento da administração da empresa.

4 — Os enfermeiros indicados para membros do júri de concurso poderão recusar-se a exercer tais funções, de acordo com as situações previstas na cláusula 14.^a

5 — Todos os enfermeiros podem fazer parte do júri.

Cláusula 12.^a

Atribuições do júri

Compete, em geral, ao júri o seguinte:

- a) Decidir sobre a admissibilidade dos candidatos a concurso, de acordo com os requisitos constantes da carreira de enfermagem;
- b) Seleccionar e classificar os concorrentes;
- c) Elaborar uma acta de cada uma das reuniões, cuja convocação compete ao seu presidente.

Cláusula 13.^a

Deliberação do júri

1 — O júri delibera por maioria de votos, não sendo admitidas abstenções.

2 — As deliberações do júri apenas são válidas quando se encontrem presentes todos os seus membros em exercício.

Cláusula 14.^a

Impedimentos

Constituem impedimento para poder ser membro do júri as seguintes circunstâncias:

- a) Nomeação anterior como instrutor ou participante de processo disciplinar;
- b) Doença comprovada;
- c) Qualquer outra circunstância de que resulte lesão dos interesses da empresa ou que possa representar para os enfermeiros concursados sacrifícios ou prejuízos profissionais.

Cláusula 15.^a

Conteúdo das actas

Das actas das reuniões elaboradas pelo júri deverá constar:

- a) Local, data e hora da reunião;
- b) Identificação de todos os elementos participantes;
- c) Ordem de trabalhos;
- d) Deliberações tomadas e respectiva fundamentação.

Cláusula 16.^a

Classificação dos concursos

1 — Para atribuição das ponderações da tabela 1 o júri consultará pelo menos dois enfermeiros hierarquicamente superiores aos concursados, se os houver.

2 — Os concursados serão classificados numa escala de 8, 6 a 20 valores aproximadamente até às décimas.

3 — O júri elaborará a lista de classificação dos concursados, por ordem decrescente, que será entregue à administração da empresa no prazo de 20 dias após o termo do prazo para apresentação das candidaturas.

4 — O júri elaborará também a lista dos candidatos excluídos, se os houver, com a indicação dos motivos da res-

pectiva exclusão, a qual será entregue à administração segundo o prazo estabelecido no número anterior.

5 — Em regra a administração da empresa homologará a lista de classificação no prazo de três dias após a sua entrega pelo júri.

6 — Quando a administração da empresa entenda não homologar a lista de classificação dos concursados por não concordar com a selecção efectuada pelo júri, deverá ela própria atribuir, mediante decisão fundamentada, a classificação respectiva no prazo de cinco dias úteis após a entrega da lista elaborada pelo júri.

7 — Será promovido à categoria para que foi aberto o concurso um número de concorrentes igual ao número de vagas existentes, observando-se sempre a ordem de classificação dos mesmos.

8 — A lista de concorrentes promovidos e dos candidatos excluídos, com a indicação dos motivos da respectiva exclusão, constará de ordem de serviço da empresa, que será distribuída em todos os serviços decorridas 30 dias úteis após o termo de prazo para a apresentação das candidaturas ao concurso.

9 — Consideram-se não promovidos todos os concursados cujo nome não consta da lista dos concorrentes promovidos nem da lista dos concorrentes excluídos.

10 — Da classificação atribuída aos enfermeiros promovidos a administração da empresa dará conhecimento aos mesmos, individualmente e por escrito, no prazo de oito dias após a publicitação da ordem de serviço referida no n.º 8.

Cláusula 17.^a

Seleção dos concursados

A classificação final dos concursados será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{(12 \times AD) + (9 \times EP) + (7 \times FPB) + (6 \times TR) + (6 \times FP)}{182}$$

em que:

CF = classificação final;

AD = avaliação de desempenho dos últimos 24 meses, de acordo com aplicação da tabela 1.

EP = experiência profissional, em que:

Sem experiência profissional — 39 pontos;

Com experiência profissional — acrescem ao valor acima referido e até 91 pontos:

2 pontos por cada ano de serviço na empresa;

2 pontos por cada ano de serviço na categoria actual;

FPB = formação pós-básica, em que:

Sem formação pós básica — 39 pontos;

Com curso pós-básico incompleto — 42 pontos;

Com nota final de curso igual a 10 valores — 46 pontos;

Com nota final superior a 10 valores — acrescem ao último valor acima referido mais 4,5 pontos por cada valor acima de 10;

TR = trabalhos realizados, em que:

Sem trabalhos realizados — 39 pontos;

Com trabalhos realizados — acrescem ao valor acima indicado e até 91 pontos:

10 pontos por cada trabalho de investigação;

5 pontos para cada trabalho de pesquisa bibliográfica;

FP = formação permanente, em que:

Sem actividade de formação permanente — 39 pontos;

Com actividade de formação permanente — acrescem ao valor acima indicado mais 3 pontos por cada acção de formação frequentada pelo enfermeiro.

Cláusula 18.^a

Desempate de classificação

Para efeitos de desempate, caso se verifique igualdade de classificação entre os concorrentes, o júri deverá observar, pela ordem indicada, os seguintes factores de preferência:

- Melhor avaliação de desempenho;
- Maior antiguidade na empresa;
- Maior antiguidade na categoria;
- Melhor nota de curso pós-básico;
- Maior número de trabalho realizados;
- Maior número de acção de formação permanente;
- Melhor *curriculum vitae*;
- Exercer funções em regime de exclusividade na empresa.

Cláusula 19.^a

Documentação

1 — Os documentos de admissão aos concursos são instruídos com:

- Fotocópia do diploma do curso de especialização em enfermagem, devidamente reconhecido, se o houver;
- Curriculum vitae*, que será apresentado em triplicado;
- Documentação comprovativa dos trabalhadores realizados e acção de formação, cursos, seminários, etc., frequentados.

2 — Os documentos acima referidos, à excepção do *curriculum vitae*, devem constar obrigatoriamente do processo individual de cada enfermeiro, sendo dispensada a sua entrega nos casos em que o referido processo esteja completo.

Cláusula 20.^a

Certidão de actas

1 — O sindicato poderá requerer à administração da empresa que lhe seja passada certidão das actas das reuniões do júri e das decisões da administração.

2 — A certidão deve ser emitido e posta à disposição do sindicato do prazo de oito dias a contar da data do seu requerimento.

Cláusula 21.ª

Tabela I

A avaliação de desempenho terá a ponderação que resultar da aplicação da seguinte tabela:

Pontos	3	4	5	6	7
1 <i>Qualidade de trabalho</i> Avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e a gravidade dos erros.	Erros e defeitos graves muito frequentes. <input type="checkbox"/>	Alguns erros, necessitando acompanhamento e correcção frequentes. <input type="checkbox"/>	Satisfaz, mas exige aperfeiçoamento de pormenor. <input type="checkbox"/>	Boa execução sem deficiências que chamem a atenção. <input type="checkbox"/>	Salienta-se pela qualidade e rigor de execução. <input type="checkbox"/>
2 <i>Quantidade de trabalho</i> Avalia a rapidez de execução das tarefas distribuídas sem prejuízo da sua qualidade.	Demasiado lento, provocando atrasos no funcionamento dos serviços <input type="checkbox"/>	Mostra frequente dificuldade em realizar tarefas a tempo. <input type="checkbox"/>	Em regra executa as tarefas em tempo útil. <input type="checkbox"/>	Rapidez e oportunidade na execução das tarefas, não sofrendo a qualidade alterações apreciáveis. <input type="checkbox"/>	Grande rapidez de execução sem detrimento de qualidade. <input type="checkbox"/>
3 <i>Conhecimentos profissionais</i> Avaliação os conhecimentos teóricos e práticos relacionados às tarefas e exigências da função.	Insuficientes. Carece de conhecimentos suficientes para o desenho da funções. <input type="checkbox"/>	Com lacunas importantes <input type="checkbox"/>	Adequados às exigências de desempenho normal da função. <input type="checkbox"/>	Que habilitam à resolução de problemas de maior complexidade. <input type="checkbox"/>	Profundos e actualizados. <input type="checkbox"/>
4 <i>Adaptação profissionais</i> Avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e situações.	Revela na prática resistência à mudança. Não consegue ultrapassar a rotina. <input type="checkbox"/>	Nítidas dificuldades à adaptação a novas tarefas e situações <input type="checkbox"/>	Ajustamento a novas tarefas, embora hesite perante situações menos frequentes. <input type="checkbox"/>	Aberto à mudança. Boa adaptação a novas tarefas e a situações pouco frequentes. <input type="checkbox"/>	Aberto à mudança. Grande facilidade de ajustamento às novas tarefas e situações. <input type="checkbox"/>
5 <i>Aperfeiçoamento profissional</i> Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e em corrigir defeitos e pontos fracos.	Desinteresse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade de trabalho <input type="checkbox"/>	Pouco interesse <input type="checkbox"/>	Interesse, embora descontinuo, em aumentar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho. <input type="checkbox"/>	Revela interesse frequentemente em melhorar os seus conhecimentos em aperfeiçoar o seu trabalho. <input type="checkbox"/>	Interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho. <input type="checkbox"/>
6 <i>Iniciativa e Criatividade</i> Avalia capacidade e esforço em procurar soluções e criar novos métodos, tendo em conta a adequação ao objectivo e a exequibilidade.	Incapaz de tomar iniciativa ou desenvolver métodos adequados <input type="checkbox"/>	Em certos casos age com independência, mas sem encontrar soluções adequadas <input type="checkbox"/>	Esforça-se por criar novos métodos em situações pouco complicadas, embora os resultados nem sempre sejam adequados ou oportunos. <input type="checkbox"/>	Resolve quase sempre os problemas de forma acertada, criando novos métodos. <input type="checkbox"/>	Age com independência, discernimento e criatividade, encontrando sempre as soluções pertinentes a cada caso. <input type="checkbox"/>
7 <i>Relações humanas</i> Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com as pessoas e o interesse em criar bom ambiente.	Provoca atritos frequentes e mau ambiente. <input type="checkbox"/>	Dificuldade em se relacionar com os outros. Não contribui para um bom ambiente. <input type="checkbox"/>	Boas relações com os outros. Esforça-se por manter bom ambiente. <input type="checkbox"/>	Boa relações com os outros, procurando criar bom ambiente. <input type="checkbox"/>	Relações muito boas. Sabe criar bom ambiente de trabalho. <input type="checkbox"/>
8 <i>Espírito de equipa</i> Avalia a facilidade de integração, participação e colaboração no grupo de trabalho.	Não assume as consequências dos seus actos. <input type="checkbox"/>	Integra-se, colabora e participa com dificuldade. Mantém um certo individualismo. <input type="checkbox"/>	Integra-se no grupo, colabora e participa, quando expressamente solicitado. <input type="checkbox"/>	Integra-se e colabora facilmente e esforça-se por participar no grupo de trabalho. <input type="checkbox"/>	Colabora e participa. Integra-se no grupo, que dinamiza com eficiência. <input type="checkbox"/>
9 <i>Responsabilidade</i> Avalia a capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos.	Não planeia o seu trabalho. <input type="checkbox"/>	Nem sempre avalia as consequências dos seus actos, mas é capaz de assumir. <input type="checkbox"/>	Normalmente avalia e assume as consequências dos seus actos. <input type="checkbox"/>	Avalia e assume as consequências dos seus actos. <input type="checkbox"/>	Prevê, julga e avalia integralmente as consequências dos seus actos. <input type="checkbox"/>
10 <i>Gestão</i> Avalia a capacidade para planear, orientar, supervisionar e avaliar o trabalho na sua área de actuação, de acordo com os recursos humanos e materiais.	Não evita consumos desnecessários nem se interessa pela boa utilização e conservação do material e equipamento. <input type="checkbox"/>	Esforça-se por planear o seu trabalho, orienta às vezes, mas raramente atinge os objectivos. <input type="checkbox"/>	Planeia o trabalho, orienta e supervisa, atingindo em regra os objectivos. <input type="checkbox"/>	Planeia o seu trabalho, orienta, supervisa e avalia, atingindo os objectivos. <input type="checkbox"/>	Revela excelente capacidade para planear, orientar, supervisionar e avaliar o trabalho na sua área funcional e atingir os objectivos estabelecidos <input type="checkbox"/>
11 <i>Economia</i> Avalia o cuidado de evitar consumos desnecessários e o interesse na boa utilização e conservação do equipamento e material.	É confusa e pouco concisa na expressão tanto oral como escrita. <input type="checkbox"/>	Mostra pouca preocupação em evitar consumos desnecessários. É por vezes descuidado na utilização do material e equipamento. <input type="checkbox"/>	Evita consumos desnecessários. Procura utilizar bem e conservar o material e equipamento. <input type="checkbox"/>	Evita consumos desnecessários, utiliza bem e conserva em bom estado o material e equipamento. <input type="checkbox"/>	Toma todas as precauções para evitar consumos desnecessários e zela pela boa utilização e conservação do material e equipamento. <input type="checkbox"/>
12 <i>Comunicação oral e escrita</i> Avalia a clareza e concisão da expressão tanto oral como escrita.	É confusa e pouco concisa na expressão tanto oral como escrita. <input type="checkbox"/>	Por vezes é pouco clara e concisa tanto na expressão oral como escrita. <input type="checkbox"/>	É clara e concisa só numa das formas de expressão. <input type="checkbox"/>	Normalmente exprime-se de forma clara e concisa tanto na expressão oral como escrita. <input type="checkbox"/>	Exprime-se sempre de forma clara e concisa tanto na expressão oral como escrita. <input type="checkbox"/>
13 <i>Assiduidade</i>	Dá mais de 10 faltas por mês. <input type="checkbox"/>	Dá de 10 a 5 faltas por mês. <input type="checkbox"/>	Dá de 5 a 2 faltas por mês. <input type="checkbox"/>	Dá de 2 a 1 falta por mês. <input type="checkbox"/>	Dá menos de 1 falta por mês. <input type="checkbox"/>

Disposição final

Cláusula 22.^a

Compensação de horas extraordinárias

Os enfermeiros podem solicitar que a compensação de horas extraordinárias de serviço prestado seja efectuado em tempo.

ANEXO III

Carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica

I — Grupos profissionais

1 — Categorias do pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica:

1.1 — *Técnico*. — É o profissional a quem dentro da sua área de actuação compete:

Programar, executar e avaliar as técnicas por si utilizadas para a complementarização e ou implementação do pré-diagnóstico ou por indicação médica, com vista ao tratamento, reabilitação ou cura do doente;

Participar na aquisição de material e equipamento com que trabalha, bem como na gestão de *stocks* da sua área profissional;

Zelar pela salvaguarda, no âmbito da sua actividade, da oportunidade correcção técnica rentabilidade e humanização dos cuidados de saúde.

1.2 — *Técnico graduado*. — É a categoria mínima a atribuir ao técnico a quem, além das funções referidas no número anterior, compete:

Programar, executar e avaliar técnicas de maior complexidade e profundidade que impliquem formação complementar;

Colaborar nas acções de formação em serviço dos técnicos e, em especial, na integração dos recém admitidos;

Participar em grupos de trabalho incumbidos de estudo visando o aperfeiçoamento das técnicas utilizadas.

1.3 — *Técnico-subchefe*. — É a categoria mínima a atribuir ao técnico que, além das funções do número anterior, coadjuva e substitui o técnico chefe nas ausências ou impedimentos.

1.4 — *Técnico-chefe*. — É a categoria a atribuir ao técnico que:

Participa na gestão do serviço onde está integrado; Orienta e coordena as actividades dos técnicos da sua área e restante pessoal que dele depende hierarquicamente;

Planeia, organiza e avalia acções de formação em serviço, dirigidas em especial ao pessoal técnico que está sob a sua orientação;

Avalia as necessidades do serviço onde está inserido em matéria conexas com a profissão e o nível dos meios já existentes, propondo as medidas necessárias à sua maior rentabilidade e eficiência.

1.5 — *Técnico director*. — É a categoria mínima a atribuir ao técnico que desempenha as seguintes funções:

Dá apoio técnico em matéria da sua competência aos órgãos de gestão;

Orienta, supervisa e avalia os técnicos-chefes da empresa, dentro da sua área profissional;

Estuda e propõe a política geral em matéria técnica, de acordo com as necessidades da empresa, o progresso técnico-científico e os recursos disponíveis; Avalia a eficácia e eficiência dos serviços da sua área profissional.

2 — As categorias constantes deste grupo profissional são desempenhadas nas seguintes áreas:

Análise anatomopatológicas;
Análises clínicas;
Cardiopneumografia;
Farmácia;
Fisioterapia;
Neurofisiografia;
Radiologia.

II — Organização dos quadros e densidades

1 — Serviços técnicos de diagnóstico e terapêutica:

1.1 — O número de técnicos graduados por área profissional corresponderá a 35 % dos técnicos da respectiva área.

1.2 — Em cada serviço e por grupo de oito técnicos, um será técnico subchefe.

1.3 — Cada serviço com mais de quatro técnicos terá um técnico-chefe.

1.4 — Haverá um técnico com a categoria de director por mais de dois chefes da mesma área profissional.

III — Promoções a categorias de chefia e preenchimento de vagas

1 — No grupo profissional de técnicos de diagnóstico e terapêutica:

a) As vagas para cargos de chefia só poderão ser preenchidas por técnicos com formação profissional adequada, reconhecida oficialmente;

b) Para efeitos da alínea anterior, consideram-se equiparadas à formação profissional referida 10 anos de funções técnicas na empresa, à data de 31 de Dezembro de 1989.

2 — No grupo profissional dos técnicos de diagnóstico e terapêutica:

2.1 — O ingresso na carreira será efectuado de acordo com as condições constantes na cláusula 3.^a

2.2 — Têm acesso à categoria de técnico graduado os técnicos com pelo menos, dois anos de serviço, mediante concurso de avaliação curricular.

2.3 — Têm acesso à categoria de técnico-subchefe os técnicos graduados com pelo menos três anos nessa categoria, através de concurso de avaliação curricular.

2.4 — Têm acesso à categoria de técnico-chefe os técnicos graduados e subchefes, mediante concurso de avaliação curricular.

2.5 — Têm acesso à categoria de técnico-director os técnicos-subchefes e os técnicos chefes com, pelo menos, dois anos na categoria, mediante concurso de avaliação curricular.

2.6 — A progressão em cada categoria efectua-se com a mudança de escalão de ordenado:

a) A mudança de escalão processa-se automaticamente e produz efeitos após 3 anos de permanência no escalão anterior;

b) Quando houver mudança de categoria, o técnico será posicionado no escalão imediatamente superior ao que detinha na categoria anterior;

- c) O tempo de permanência no escalão da categoria anterior é contado para efeitos de passagem ao escalão seguinte na nova categoria.

IV — Horários de trabalho dos técnicos de diagnóstico e terapêutica

1.1 — Os fisioterapeutas terão direito a um intervalo de trinta minutos para descanso por cada período de trabalho diário igual ou superior a três horas e trinta minutos.

A interrupção para almoço é de trinta minutos.

1.2 — Os actuais horários dos técnicos de radiologia não poderão ser alterados a não ser por acordo entre as partes ou no caso de novas instalações.

1.3 — Entende-se por horário de trabalho prolongado aquele que pode ir até às quarenta ou quarenta e quatro horas semanais, dando direito aos seguintes acréscimos:

- Para as quarenta horas semanais o acréscimo é de 25 %;
- Para as quarenta e quatro horas semanais o acréscimo é de 50 %.

1.4 — A prestação de horários de tempo completo prolongado só pode ser feita por acordo escrito entre as partes.

2 — Os técnicos de diagnóstico e terapêutica terão o acréscimo remuneratório de 80 % por trabalho nocturno, calculado com base nos valores do respectivo ordenado efectivo mensal.

V — Trabalho nocturno e por turnos

Os técnicos de diagnóstico e terapêutica terão o acréscimo remuneratório por trabalho por turnos, calculado com base nos valores do respectivo ordenado efectivo mensal, conforme o estipulado nas cláusulas 31.^a e 32.^a deste AE.

VI — Suplementos de ordenados

1 — Por exercício em serviço de penosidade e ou risco profissional acrescido.

1.1 — Aos técnicos que desempenham funções particularmente penosas ou se encontrem sujeitos à exposição de radiações ionizantes, produtos tóxicos, cáusticos ou contaminantes é atribuído um subsídio de 7,5%, calculado sobre o valor do escalão 1 da respectiva categoria.

Entendem-se como serviços de risco profissional acrescido os das áreas que se nomeiam em seguida e os que venham a ser identificados como tal:

Análises (sector de radioimunoensaios);
Radiologia.

Para este efeito, considera-se que o escalão 1 da categoria de técnico é o que corresponde ao valor do índice 100.

VII — Condições de trabalho em radiologia

1 — Os técnicos de radiologia poderão e deverão recusar-se a trabalhar no caso de não terem as condições mínimas de protecção contra as radiações ionizantes.

2 — Os técnicos de radiologia serão controlados por dosimetria fotográfica nos termos das disposições legais aplicadas.

3 — O técnico de radiologia será trimestralmente submetido a inspecção médica e efectuará análises de sangue (fórmula + velocidade de sedimentação), sendo estes exames por conta da empresa.

4 — Desde que se verifique qualquer anormalidade nos valores hemográficos, o técnico será imediatamente suspenso do serviço, por períodos a determinar, o mesmo sucedendo logo que a dosimetria fotográfica registre doses de radiação que ponham em perigo o trabalhador.

5 — Todo o vestuário de trabalho e dispositivo de protecção individual e respectiva manutenção constituirão encargo da entidade patronal.

VIII — Formação profissional dos trabalhadores

1 — A administração da empresa deve, mediante requerimento dos interessados, conceder bolsas de estudo para frequência de cursos de especialização, após parecer favorável da hierarquia da respectiva área profissional.

1.1 — A administração deve também proporcionar ao maior número de técnicos interessados, a frequência de acções de formação permanente, cursos, seminários, congressos, etc., mediante requerimento do próprio e parecer favorável da hierarquia da respectiva área profissional.

CAPÍTULO IX

Grelha salarial indiciária da carreira de técnicos

Categoria	Escalões/índices										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Técnico-director	145	155	165	175	185	195	205	215	225	235	245
Técnico-chefe		(*) 135	(*) 145	(*) 155	(*) 165	(*) 175	(*) 185	(*) 195	(*) 205	(*) 215	(*) 230
Técnico-subchefe	125	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220
Técnico-graduado	105	110	115	120	125	130	140	150	165	180	200
Técnico-generalista	100	105	110	115	120	125	130	140	150	170	190

1 — a) Em 1 de Janeiro de 1996 o índice 100 é fixado em 144 000\$.

b) Em 1 de Julho de 1996 o índice 100 é fixado em 146 800\$.

2 — A actualização do índice 100 é efectuada anualmente e sujeita a negociação.

(*) 3 — Produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1996.

CAPÍTULO IX

Regulamento de concursos da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se aos concursos para preenchimento dos lugares das categorias da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica em vigor.

Cláusula 2.^a

Conteúdos funcionais

Os conteúdos funcionais correspondentes às categorias da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica são os enunciados na referida carreira em vigor.

Cláusula 3.^a

Natureza e tipos de concurso

1 — Os concursos para preenchimento de lugares das categorias previstas na carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica revestem a natureza de concursos para preenchimento de lugares do quadro da empresa.

2 — Tais concursos são de acesso, conforme conste na carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica.

3 — O método de selecção é a avaliação curricular.

Cláusula 4.^a

Competência para abertura de concursos

A competência para abrir os concursos e praticar todos os actos subsequentes compete à administração da empresa, podendo ser por solicitação do técnico-director ou, na sua inexistência, do técnico com maior categoria dentro da mesma área profissional.

Cláusula 5.^a

Prazo de validade

Os concursos para provimento de lugares das categorias da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica serão abertos para preenchimento das vagas existentes à data da sua abertura.

Cláusula 6.^a

Publicação dos concursos

Uma vez decidida a abertura de concurso, será o respectivo aviso de abertura publicado através de comunicado da empresa a distribuir em todos os serviços interessados.

Cláusula 7.^a

Conteúdo do aviso de abertura dos concursos

Dos avisos de abertura devem constar obrigatoriamente:

- a) Serviço a que o concurso respeita, se for caso disso;

- b) Categoria e número de lugares para que o concurso é aberto;
- c) Prazo para apresentação das candidaturas;
- d) Elementos que devem constar dos requerimentos e enumeração dos documentos que os devem acompanhar;
- e) Indicação deste regulamento;
- f) Constituição do júri;
- g) Método de selecção;
- h) Outras indicações julgadas necessárias para melhor esclarecimento dos interessados.

Cláusula 8.^a

Apresentação das candidaturas

1 — A candidatura a um concurso faz-se através de requerimento dirigido à administração da empresa acompanhado da documentação mencionada na cláusula 19.^a

2 — Do requerimento deverão constar:

- a) Identificação do requerente;
- b) Categoria profissional;
- c) Referência ao aviso de abertura do concurso identificando o comunicado da empresa em que este foi publicado;
- d) Indicação dos documentos que instruem o requerimento;

3 — Todos os técnicos de diagnóstico e terapêutica podem candidatar-se aos concursos.

Cláusula 9.^a

Prazo para apresentação das candidaturas

1 — O prazo para apresentação de candidaturas é de 15 dias contados a partir da publicação do aviso de abertura.

2 — Os requerimentos para admissão a concurso podem ser entregues pessoalmente ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de recepção.

3 — Consideram-se entregues dentro do prazo os requerimentos e respectiva documentação cujo aviso de recepção tenha sido expedido até ao termo do prazo fixado.

Cláusula 10.^a

Recepção das candidaturas

1 — Em caso algum pode ser recusada a recepção de um requerimento de candidatura.

2 — Da entrega pessoal do requerimento, bem como dos documentos que o instruem, será sempre emitido recibo pelo serviço competente.

Cláusula 11.ª

Nomeação e constituição do júri

1 — O júri é constituído por um presidente e dois vogais efectivos nomeados pela administração de entre os técnicos integrados na carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica.

2 — Haverá também um vogal suplente, que substituirá um efectivo em caso de impedimento.

3 — O júri é constituído unicamente por um técnico de diagnóstico e terapêutica com categoria igual ou superior àquela para que é aberto o concurso, sendo o presidente o técnico hierarquicamente mais qualificado dos elementos do júri. Tratando-se de concurso de acesso à categoria de técnico-director ou de técnico-chefe, o presidente será um elemento da administração da empresa, não havendo no último caso outro técnico-chefe.

4 — Não sendo possível constituir júri totalmente com um técnico de diagnóstico e terapêutica na área profissional a que respeita o concurso, poderá ele ser completado com recurso a técnicos de outras áreas profissionais, mas sempre integrados na carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica.

5 — Todos os técnicos podem fazer parte do júri.

6 — Na impossibilidade de o júri ser integralmente constituído por elementos da área profissional dos candidatos, poderão ser nomeados o máximo de dois elementos de outras áreas profissionais, mas exclusivamente da área dos técnicos de diagnóstico e terapêutica.

Cláusula 12.ª

Atribuições do júri

Compete, em geral, ao júri o seguinte:

- a) Decidir sobre a admissibilidade dos candidatos a concurso, de acordo com os requisitos constantes da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica;
- b) Seleccionar e classificar os concorrentes;
- c) Elaborar uma acta de cada uma das reuniões, cuja convocação compete ao seu presidente;
- d) O presidente terá de ser obrigatoriamente da área profissional a que o concurso se destina, com excepção do último parágrafo do n.º 3 da cláusula 11.ª, no que respeita a técnico director.

Cláusula 13.ª

Deliberação do júri

1 — O júri delibera por maioria de votos, não sendo admitidas abstenções.

2 — As deliberações do júri apenas são válidas quando se encontrem presentes todos os seus membros em exercício.

Cláusula 14.ª

Impedimentos

Constituem impedimento para poder ser membro do júri as seguintes circunstâncias:

- a) Nomeação anterior como instrutor ou participante de processo disciplinar;
- b) Qualquer outra circunstância de que resulte lesão dos interesses da empresa ou que possa representar para os técnicos concursados sacrifícios ou prejuízos profissionais.

Cláusula 15.ª

Conteúdo das actas

Das actas das reuniões elaboradas pelo júri deverá constar:

- a) Local, data e hora da reunião;
- b) Identificação de todos os elementos participantes;
- c) Ordem de trabalhos;
- d) Deliberações tomadas e respectiva fundamentação.

Cláusula 16.ª

Classificação dos concursos

1 — Para atribuição das ponderações da tabela I, o júri consultará pelo menos dois técnicos de diagnóstico e terapêutica hierarquicamente superiores aos concursados, se os houver.

2 — Os concursados serão classificados numa escala de 8,6 a 20 valores aproximadamente até às décimas.

3 — O júri elaborará a lista de classificação dos concursados, por ordem decrescente, que será entregue à administração da empresa no prazo de 20 dias após o termo do prazo para apresentação das candidaturas.

4 — O júri elaborará também a lista dos candidatos excluídos, se os houver, com a indicação dos motivos da respectiva exclusão, a qual será entregue à administração, segundo o prazo estabelecido no número anterior.

5 — Em regra, a administração da empresa homologará a lista de classificação no prazo de três dias após a sua entrega pelo júri.

6 — Quando a administração da empresa entenda não homologar a lista de classificação dos concursados por não concordar com a selecção efectuada pelo júri, deverá ela própria atribuir, mediante decisão fundamentada, a classificação respectiva no prazo de cinco dias úteis após a entrega da lista elaborada pelo júri.

7 — Será promovido à categoria para que foi aberto o concurso um número de concorrentes igual ao número de vagas existentes, observando-se sempre a ordem de classificação dos mesmos após homologação.

8 — A lista dos concorrentes promovidos e dos candidatos excluídos, com a indicação dos motivos da respectiva exclusão, constará de ordem de serviço da empresa, que será distribuída em todos os serviços decorridos 30 dias úteis após o termo de prazo para a apresentação das candidaturas ao concurso.

9 — Consideram-se não promovidos todos os concursados cujo nome não conste da lista dos concorrentes promovidos nem da lista dos concorrentes excluídos.

10 — Da classificação atribuída aos técnicos promovidos a administração da empresa dará conhecimento aos mesmos, individualmente e por escrito, no prazo de oito dias após a publicitação da ordem de serviço referida no n.º 8.

Cláusula 17.ª

Seleção dos concursados

A classificação final dos concursados será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{(12 \times AD) + (9 \times EP) + (7 \times FPB) + (6 \times TR) + (6 \times FP)}{182}$$

em que:

CF = classificação final;

AD = avaliação de desempenho dos últimos 24 meses, de acordo com aplicação da tabela I.

EP = experiência profissional, em que:

Sem experiência profissional — 39 pontos;

Com experiência profissional — acrescem ao valor acima referido e até 91 pontos:

2 pontos por cada ano de serviço na empresa;

2 pontos por cada ano de serviço na categoria actual;

FPB = formação pós-básica, em que:

Sem formação pós-básica — 39 pontos;

Com curso pós-básico incompleto — 42 pontos;

Com nota final de curso igual a 10 valores — 46 pontos;

Com nota final superior a 10 valores — acrescem ao último valor acima referido mais 4,5 pontos por cada valor acima de 10;

TR = trabalhos realizados, em que:

Sem trabalhos realizados — 39 pontos;

Com trabalhos realizados — acrescem ao valor acima indicado e até 91 pontos:

10 pontos por cada trabalho de investigação;

5 pontos para cada trabalho de pesquisa bibliográfica;

FP = formação permanente, em que:

Sem actividade de formação permanente — 39 pontos;

Com actividade de formação permanente — acrescem ao valor acima indicado mais 3 pontos por cada acção de formação frequentada pelo técnico.

Cláusula 18.ª

Desempate de classificação

Para efeitos de desempate, caso se verifique igualdade de classificação entre os concorrentes, o júri deverá observar, pela ordem indicada, os seguintes factores de preferência:

- a) Melhor avaliação de desempenho;
- b) Maior antiguidade na empresa;
- c) Maior antiguidade na categoria;
- d) Melhor nota de curso pós-básico;
- e) Maior número de trabalhos realizados;
- f) Maior número de acção de formação permanente;
- g) Melhor *curriculum vitae*;
- h) Exercer funções em regime de exclusividade na empresa.

Cláusula 19.ª

Documentação

1 — Os documentos de admissão aos concursos são instruídos com:

- a) Fotocópia do diploma do curso de formação adequado, reconhecido oficialmente, ou 10 anos de funções técnicas na empresa à data de 31 de Dezembro de 1989;
- b) *Curriculum vitae*, que será apresentado em triplicado;
- c) Documentação comprovativa dos trabalhos realizados e acção de formação, cursos, seminários, etc., frequentados.

2 — Os documentos acima referidos, à excepção do *curriculum vitae*, devem constar obrigatoriamente do processo individual de cada técnico, sendo dispensada a sua entrega nos casos em que o referido processo esteja completo.

Cláusula 20.ª

Certidões de actas

1 — O sindicato poderá requerer à administração da empresa que lhe seja passada certidão das actas das reuniões do júri e das decisões da administração.

2 — A certidão deve ser emitida e posta à disposição do sindicato no prazo de oito dias a contar da data do seu requerimento.

Cláusula 21.ª

Tabela I

A avaliação de desempenho terá a ponderação que resultar da aplicação da seguinte tabela:

Pontos	3	4	5	6	7
1 <i>Qualidade de trabalho</i> Avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e a gravidade dos erros.	Erros e defeitos graves muito frequentes. <input type="checkbox"/>	Alguns erros, necessitando acompanhamento e correção frequentes. <input type="checkbox"/>	Satisfaz, mas exige aperfeiçoamento de pormenor. <input type="checkbox"/>	Boa execução sem deficiências que chamem a atenção. <input type="checkbox"/>	Salienta-se pela qualidade e rigor de execução. <input type="checkbox"/>
2 <i>Quantidade de trabalho</i> Avalia a rapidez de execução das tarefas distribuídas sem prejuízo da sua qualidade.	Demasiado lento, provocando atrasos no funcionamento dos serviços. <input type="checkbox"/>	Mostra frequente dificuldade em realizar tarefas a tempo. <input type="checkbox"/>	Em regra executa as tarefas em tempo útil. <input type="checkbox"/>	Rapidez e oportunidade na execução das tarefas, não sofrendo a qualidade alterações apreciáveis. <input type="checkbox"/>	Grande rapidez de execução sem detrimento de qualidade. <input type="checkbox"/>
3 <i>Conhecimentos profissionais</i> Avaliação os conhecimentos teóricos e práticos relacionados às tarefas e exigências da função.	Insuficientes. Carece de conhecimentos suficientes para o desenho da funções. <input type="checkbox"/>	Com lacunas importantes. <input type="checkbox"/>	Adequados às exigências de desempenho normal da função. <input type="checkbox"/>	Que habilitam à resolução de problemas de maior complexidade. <input type="checkbox"/>	Profundos e actualizados. <input type="checkbox"/>
4 <i>Adaptação profissionais</i> Avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e situações.	Revela na prática resistência à mudança. Não consegue ultrapassar a rotina. <input type="checkbox"/>	Nítidas dificuldades à adaptação a novas tarefas e situações. <input type="checkbox"/>	Ajustamento a novas tarefas, embora hesite perante situações menos frequentes. <input type="checkbox"/>	Aberto à mudança. Boa adaptação a novas tarefas e a situações pouco frequentes. <input type="checkbox"/>	Aberto à mudança. Grande facilidade de ajustamento às novas tarefas e situações. <input type="checkbox"/>
5 <i>Aperfeiçoamento profissional</i> Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e em corrigir defeitos e pontos fracos.	Desinteresse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade de trabalho. <input type="checkbox"/>	Pouco interesse. <input type="checkbox"/>	Interesse; embora descontinuo, em aumentar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho. <input type="checkbox"/>	Revela interesse frequentemente em melhorar os seus conhecimentos em aperfeiçoar o seu trabalho. <input type="checkbox"/>	Interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho. <input type="checkbox"/>
6 <i>Iniciativa e Criatividade</i> Avalia capacidade e esforço em procurar soluções e criar novos métodos, tendo em conta a adequação ao objectivo e a exequibilidade.	Incapaz de tomar iniciativa ou desenvolver métodos adequados. <input type="checkbox"/>	Em certos casos age com independência, mas sem encontrar soluções adequadas. <input type="checkbox"/>	Esforça-se por criar novos métodos em situações pouco complicadas, embora os resultados nem sempre sejam adequados ou oportunos. <input type="checkbox"/>	Resolve quase sempre os problemas de forma acertada, criando novos métodos. <input type="checkbox"/>	Age com independência, discernimento e criatividade, encontrando sempre as soluções pertinentes a cada caso. <input type="checkbox"/>
7 <i>Relações humanas</i> Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com as pessoas e o interesse em criar bom ambiente.	Provoca atritos frequentes e mau ambiente. <input type="checkbox"/>	Dificuldade em se relacionar com os outros. Não contribui para um bom ambiente. <input type="checkbox"/>	Boas relações com os outros. Esforça-se por manter bom ambiente. <input type="checkbox"/>	Boa relações com os outros, procurando criar bom ambiente. <input type="checkbox"/>	Relações muito boas. Sabe criar bom ambiente de trabalho. <input type="checkbox"/>
8 <i>Espirito de equipa</i> Avalia a facilidade de integração, participação e colaboração no grupo de trabalho.	Não assume as consequências dos seus actos. <input type="checkbox"/>	Integra-se, colabora e participa com dificuldade. Mantém um certo individualismo. <input type="checkbox"/>	Integra-se no grupo, colabora e participa, quando expressamente solicitado. <input type="checkbox"/>	Integra-se e colabora facilmente e esforça-se por participar no grupo de trabalho. <input type="checkbox"/>	Colabora e participa. Integra-se no grupo, que dinamiza com eficiência. <input type="checkbox"/>
9 <i>Responsabilidade</i> Avalia a capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos.	Não planeia o seu trabalho. <input type="checkbox"/>	Nem sempre avalia as consequências dos seus actos, mas é capaz de assumir. <input type="checkbox"/>	Normalmente avalia e assume as consequências dos seus actos. <input type="checkbox"/>	Avalia e assume as consequências dos seus actos. <input type="checkbox"/>	Prevê, julga e avalia integralmente as consequências dos seus actos. <input type="checkbox"/>
10 <i>Gestão</i> Avalia a capacidade para planear, orientar, supervisionar e avaliar o trabalho na sua área de actuação, de acordo com os recursos humanos e materiais.	Não evita consumos desnecessários nem se interessa pela boa utilização e conservação do material e equipamento. <input type="checkbox"/>	Esforça-se por planear o seu trabalho, orienta às vezes, mas raramente atinge os objectivos. <input type="checkbox"/>	Planeia o trabalho, orienta e supervisa, atingindo em regra os objectivos. <input type="checkbox"/>	Planeia o seu trabalho, orienta, supervisa e avalia, atingindo os objectivos. <input type="checkbox"/>	Revela excelente capacidade para planear, orientar, supervisionar e avaliar o trabalho na sua área funcional e atingir os objectivos estabelecidos. <input type="checkbox"/>
11 <i>Economia</i> Avalia o cuidado de evitar consumos desnecessários e o interesse na boa utilização e conservação do equipamento e material.	É confusa e pouco concisa na expressão tanto oral como escrita. <input type="checkbox"/>	Mostra pouca preocupação em evitar consumos desnecessários. É por vezes descuidado na utilização do material e equipamento. <input type="checkbox"/>	Evita consumos desnecessários. Procura utilizar bem e conservar o material e equipamento. <input type="checkbox"/>	Evita consumos desnecessários, utiliza bem e conserva em bom estado o material e equipamento. <input type="checkbox"/>	Toma todas as precauções para evitar consumos desnecessários e zela pela boa utilização e conservação do material e equipamento. <input type="checkbox"/>
12 <i>Comunicação oral e escrita</i> Avalia a clareza e concisão da expressão tanto oral como escrita.	É confusa e pouco concisa na expressão tanto oral como escrita. <input type="checkbox"/>	Por vezes é pouco clara e concisa tanto na expressão oral como escrita. <input type="checkbox"/>	É clara e concisa só numa das formas de expressão. <input type="checkbox"/>	Normalmente exprime-se de forma clara e concisa tanto na expressão oral como escrita. <input type="checkbox"/>	Exprime-se sempre de forma clara e concisa tanto na expressão oral como escrita. <input type="checkbox"/>
13 <i>Assiduidade</i>	Dá mais de 10 faltas por mês. <input type="checkbox"/>	Dá de 10 a 5 faltas por mês. <input type="checkbox"/>	Dá de 5 a 2 faltas por mês. <input type="checkbox"/>	Dá de 2 a 1 falta por mês. <input type="checkbox"/>	Dá menos de 1 falta por mês. <input type="checkbox"/>

Cláusula 22.^a

Compensação de horas extraordinárias

Os técnicos de diagnóstico e terapêutica podem solicitar que a compensação de horas extraordinárias de serviço prestado seja efectuada em tempo.

Lisboa, 15 de Julho de 1996.

Pela ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:
Maria Antonieta Duarte Almeida.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT, declara para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma 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.

Lisboa, 19 de Julho de 1996. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 22 do livro n.º 8, com o n.º 323/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — (Sem alteração.)

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Maio de 1996.

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 4,64 %, com arredondamento para a dezena seguinte, sobre o montante da remuneração do nível 13 e até ao limite de quatro, reportada ao primeiro dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — Será atribuído um subsídio de 60\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9, quando executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios.

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de 1070\$.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição íliquida, no mínimo de 14 600 000\$ e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — (Sem alteração.)

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeiram com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — (Sem alteração.)

8 — (Sem alteração.)

9 — (Sem alteração.)

10 — (Sem alteração.)

Cláusula 126.^a

Integração dos trabalhadores do ex-serviço de lotas e vendagem na presente convenção

1 — a) (Sem alteração.)

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pesador de lota, será atribuído um subsídio mensal de 2410\$.

ANEXO II

Tabela salarial de categorias e cargos

Nível	Categoria	Remuneração mínima
20	Director	222 450\$00
	Técnico superior I	
19	Chefe de departamento	193 650\$00
	Técnico superior II	
18	Chefe de divisão	172 600\$00
	Coordenador analista informático	
	Inspector hígio-sanitário	
	Técnico superior III	
17	Analista informático	152 700\$00
	Chefe de serviços	
	Técnico I	
16	Chefe de central de frio	128 300\$00
	Chefe de repartição	
	Coordenador de instalações informáticas	
	Programador/analista	
	Técnico II	
15	Chefe de secção	117 950\$00
	Encarregado geral de entreposto frigorífico	
	Oficial técnico administrativo de 1. ^a	
	Técnico de instalações informáticas de 1. ^a	
14	Chefe de restauração	116 250\$00
	Oficial técnico administrativo de 2. ^a	
	Programador de 1. ^a	
	Técnico III	
	Técnico de instalações informáticas de 2. ^a	
13	Encarregado de exploração	108 800\$00
	Encarregado da fiscalização de autoprotecção	
	Encarregado de movimentação de entreposto	
	frigorífico	
	Encarregado oficial	
	Encarregado de posto de vendagem	
	Encarregado de segurança	
	Maquinista/chefe de instalações frigoríficas	
	Oficial administrativo principal	
	Oficial técnico administrativo de 3. ^a	
Operador de sistemas		
Programador de 2. ^a		
Técnico IV		
12	Apontador/vendedor principal	102 050\$00
	Coordenador de movimentação de entreposto	
	frigorífico	
	Motorista principal	
	Oficial administrativo de 1. ^a	
	Operador de computador de 1. ^a	
	Operador de terminal de lota de 1. ^a	
Operador radiotelefonista principal		
Operário principal		
11	Apontador/vendedor de 1. ^a	96 400\$00
	Caixa de lota de 1. ^a	
	Chefe de turno de fiscalização de autoprotecção	
	
	Maquinista de instalações frigoríficas	
	Motorista	
	Oficial administrativo de 2. ^a	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Operador de movimentação de entreposto	
frigorífico		
Operador radiotelefonista de 1. ^a		
Operador de terminal de lota de 2. ^a		
10	Agente da fiscalização de autoprotecção de 1. ^a	90 650\$00
	Apontador/vendedor de 2. ^a	
	Caixa de lota de 2. ^a	

Nível	Categoria	Remuneração mínima
10	Cortador	90 650\$00
	Canalizador de 1.ª	
	Carpinteiro de 1.ª	
	Cozinheiro principal	
	Electricista de 1.ª	
	Escriturário de lota de 1.ª	
	Fiscal de 1.ª	
	Oficial administrativo de 3.ª	
	Operador de manutenção de 1.ª	
	Operador de terminal de lota de 3.ª	
	Pedreiro de 1.ª	
	Pintor de 1.ª	
	Telefonista de 1.ª	
	Trabalhador de porão	
Tractorista		
9	Escriturário de lota de 2.ª	85 950\$00
	Operador de descarga de manipulação/mo- vimentação	
	Operador de manipulação e lota	
	Operador de máquinas/auxiliar de escritório de 1.ª	
8	Agente da fiscalização de autoprotecção de 2.ª	84 750\$00
	Apontador/vendedor de 3.ª	
	Caixa de lota de 3.ª	
	Fiscal de 2.ª	
7	Operador de manutenção de 2.ª	82 100\$00
	Arrumador/guarda de lota	
	Aspirante administrativo	
	Escriturário de lota de 3.ª	
	Fiscal de 3.ª	
	Operador de máquinas/auxiliar de escritório de 2.ª	
	Operador radiotelefonista de 2.ª	
Operador de tractor/guincho		
Telefonista de 2.ª		

Nível	Categoria	Remuneração mínima
6	Canalizador de 2.ª	80 600\$00
	Carpinteiro de 2.ª	
	Contínuo/porteiro de 1.ª	
	Electricista de 2.ª	
	Operador de manutenção de 3.ª	
	Operador de venda	
	Pedreiro de 2.ª	
Pintor de 2.ª		
5	Canalizador de 3.ª	77 300\$00
	Carpinteiro de 3.ª	
	Cozinheiro	
	Empregado de armazém	
	Lubrificador/lavador	
4	Pedreiro de 3.ª	75 400\$00
	Pintor de 3.ª	
3	Empregado de restauração	74 350\$00
	Operador de serviços gerais	
2	Contínuo/porteiro de 2.ª	72 700\$00
	Trabalhador de limpeza	
	Auxiliar de serviço de entreposto	
1	Guarda de instalações	61 150\$00
	Operador de lota (ex-doca)	
1	Paquete	61 150\$00

Lisboa, 19 de Junho de 1996.

Pelo Sindepescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela DOCAPESCA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 22 do livro n.º 8, com o n.º 321/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca
Alteração salarial e outras**

Cláusula 2.ª

Vigência e eficácia

1 — (Sem alteração.)

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Maio de 1996.

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 25.ª

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 4,64 %, com arredondamento para a dezena seguinte, sobre o montante da remuneração do nível 13 e até ao limite de quatro, reportada ao primeiro dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — Será atribuído um subsídio de 60\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9, quando executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios.

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de 1070\$.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de 14 600 000\$, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — (Sem alteração.)

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeiram com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — (Sem alteração.)

8 — (Sem alteração.)

9 — (Sem alteração.)

10 — (Sem alteração.)

Cláusula 126.^a

Integração dos trabalhadores do ex-serviço de lotas e vendagem na presente convenção

1 — a) (Sem alteração.)

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pesador de lota, será atribuído um subsídio mensal de 2410\$.

ANEXO II

Tabela salarial de categorias e cargos

Níveis	Categorias	Remunerações
20	Director Técnico superior I	222 450\$00
19	Chefe de departamento Técnico superior II	193 650\$00
18	Chefe de divisão Coordenador analista informático Inspector hígio-sanitário Técnico superior III	172 600\$00
17	Analista informático Chefe de serviços Técnico I	152 700\$00
16	Chefe de central de frio Chefe de repartição Coordenador de instalações informáticas Programador/analista	128 300\$00
15	Chefe de secção Encarregado geral de entreposto frigorífico ... Oficial técnico administrativo de 1. ^a Técnico de instalações informáticas de 1. ^a	117 950\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
14	Chefe de restauração Oficial técnico administrativo de 2.ª Programador de 1.ª Técnico III Técnico de instalações informáticas de 2.ª	116 250\$00
13	Encarregado de exploração Encarregado da fiscalização de autoprotecção Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico Encarregado oficial Encarregado de posto de vendagem Encarregado de segurança Maquinista/chefe de instalações frigoríficas Oficial administrativo principal Oficial técnico administrativo de 3.ª Operador de sistemas Programador de 2.ª Técnico IV	108 800\$00
12	Apontador/vendedor principal Coordenador de movimentação de entreposto frigorífico Motorista principal Oficial administrativo de 1.ª Operador de computador de 1.ª Operador de terminal de lota de 1.ª Operador radiotelefonista principal Operário principal	102 050\$00
11	Apontador/vendedor de 1.ª Caixa de lota de 1.ª Chefe de turno da fiscalização de autoprotecção Maquinista de instalações frigoríficas Motorista Oficial administrativo de 2.ª Operador de computador de 2.ª Operador de movimentação de entreposto fri- gorífico Operador radiotelefonista de 1.ª Operador de terminal de lota de 2.ª	96 400\$00
10	Agente da fiscalização de autoprotecção de 1.ª Apontador/vendedor de 2.ª Caixa de lota de 2.ª Cortador Canalizador de 1.ª Carpinteiro de 1.ª Cozinheiro principal Electricista de 1.ª Escriturário de lota de 1.ª Fiscal de 1.ª Oficial administrativo de 3.ª Operador de manutenção de 1.ª Operador de terminal de lota de 3.ª Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Telefonista de 1.ª Trabalhador de porão Tractorista	90 650\$00
9	Escriturário de lota de 2.ª Operador de descarga de manipulação/movi- mentação Operador de manipulação e lota Operador de máquinas/auxiliar de escritório de 1.ª	85 950\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
8	Agente da fiscalização de autoprotecção de 2.ª Apontador/vendedor de 3.ª Caixa de lota de 3.ª Fiscal de 2.ª Operador de manutenção de 2.ª	84 750\$00
7	Arrumador/guarda de lota Aspirante administrativo Escriturário de lota de 3.ª Fiscal de 3.ª Operador de máquinas/auxiliar de escritório de 2.ª Operador radiotelefonista de 2.ª Operador de tractor/guincho Telefonista de 2.ª	82 100\$00
6	Canalizador de 2.ª Carpinteiro de 2.ª Contínuo/porteiro de 1.ª Electricista de 2.ª Operador de manutenção de 3.ª Operador de venda Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª	80 600\$00
5	Canalizador de 3.ª Carpinteiro de 3.ª Cozinheiro Empregado de armazém Lubrificador/lavador Pedreiro de 3.ª Pintor de 3.ª	77 300\$00
4	Empregado de restauração Operador de serviços gerais	75 400\$00
3	Contínuo/porteiro de 2.ª Trabalhador de serviços gerais	74 350\$00
2	Auxiliar de serviço de entreposto Guarda de instalações Operador de lota (ex-doca)	72 700\$00
1	Paquete	61 150\$00

Lisboa, 19 de Junho de 1996.

Pela Federação:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela DOCAPESCA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Declara-se que no AE da DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Lisboa, 15 de Julho de 1996. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 22 do livro n.º 8, com o n.º 322/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 179, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre o B. P. A. — Investimentos Gestão de Patrimónios, S. A.,
e o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário**

Aos 23 dias do mês de Junho de 1996, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes do BPA — Investimentos Gestão de Patrimónios, S. A., e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Pelo BPA — Investimentos Gestão de Patrimónios, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série do referido *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, e 2, de 15 de Janeiro de 1996, com as ressalvas subscritas pelo Banco Comercial Português.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas foi dito que aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pelo BPA — Investimentos Gestão de Patrimónios, S. A.

Pelo BPA — Investimentos Gestão de Patrimónios, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 21 do livro n.º 8, com o n.º 313/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a SFIR — Sociedade de Financiamento e Investimento de Risco, S. A.,
e o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário**

Aos 3 dias do mês de Junho de 1996, nas instalações do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da SFIR — Sociedade de Financiamento e Investimento de Risco, S. A., e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Pela SFIR — Sociedade de Financiamento e Investimento de Risco, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série do mesmo *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, e 2, de 15 de Janeiro de 1996, na totalidade.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas foi dito que aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela SFIR — Sociedade de Financiamento e Investimento de Risco, S. A.,

Pela SFIR — Sociedade de Financiamento e Investimento de Risco, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 21 do livro n.º 8, com o n.º 314/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a CISF-RISCO — Companhia de Capital de Risco, S. A., e os Sind.
dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário**

Aos 12 dias do mês de Março de 1996, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da CISF-RISCO — Companhia de Capital de Risco, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela CISF-RISCO — Companhia de Capital de Risco, S. A., foi declarado que adere à revisão do acordo colectivo de trabalho vertical do sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1996, na totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela CISF-RISCO — Companhia de Capital de Risco, S. A.,

Pela CISF-RISCO — Companhia de Capital de Risco, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Julho de 1996.

Depositado em 25 de Julho de 1996, a fl. 20 do livro n.º 8, com o n.º 312/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a G. D. P. — Gás de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1995:

1 — Quadros superiores:

Administrador de sistemas;
Analista de gestão;
Analista de sistemas/programador (II, III);
Auditor interno;
Chefe de projectos informáticos (II, III);
Contabilista;
Economista;
Engenheiro;
Profissional de comunicação;
Profissional de engenharia.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas/programador (I);
Chefe de departamento;
Chefe de projectos informáticos (I);
Chefe de serviço;
Técnico de serviço social;
Tesoureiro.

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

Chefe de sector;
Coordenador de transportes;
Encarregado de armazém;

Encarregado de armazém de produtos químicos;
Encarregado de construção civil;
Encarregado de electricista;
Encarregado de ferramentaria;
Encarregado de instalador de redes de gás;
Encarregado de instrumentos de controlo industrial;
Encarregado de laboratório;
Encarregado de montador de gás;
Encarregado de sala de desenho;
Encarregado de serralharia civil e soldadura;
Encarregado de serralharia mecânica;
Encarregado do SIS;
Enfermeiro-coordenador;
Operador-chefe de central e subestação;
Operador-chefe de processo — chefe de sector;
Operador-chefe de segurança;
Técnico de gás — chefe de sector.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente técnico comercial;
Coordenador de serviços de gestão de clientes;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete;
Enfermeiro;
Guarda-livros;
Operador de sistemas informáticos (III);
Secretário;
Supervisor de atendimento público.

4.2 — Produção:

Analista;
Analista principal;
Desenhador de estudos;
Desenhador projectista;
Desenhador qualificado;
Programador de trabalhos;
Técnico de gás;
Técnico de higiene industrial;
Técnico de manutenção mecânico;
Técnico prático fabril;
Técnico prático de redes de gás.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Ajudante de guarda-livros;
Assistente de clientes;
Caixa;
Chefe de pessoal auxiliar de escritório;
Correspondente informático;
Escriturário;
Escriturário qualificado;
Operador de sistemas informáticos (I, II);
Técnico administrativo.

5.2 — Comércio:

Agente de compras;
Agente de compras qualificado;
Prospector de mercado.

5.3 — Produção:

Desenhador;
Ferramenteiro;
Fogoeiro;
Fogoeiro operador qualificado;
Instalador de redes de gás;
Mecânico de aparelhos de queima de gás;
Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado;
Mecânico de contadores de gás;
Mecânico de contadores de gás qualificado;
Metalúrgico qualificado;
Oficial electricista;
Oficial electricista principal;
Operador de central e subestação;
Operador de central e subestação qualificado;
Operador de despacho de consumidores;
Operador de despacho de consumidores qualificado;
Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado);
Operador de processo;
Operador de processo qualificado;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Técnico de instalação de CO₂;
Torneiro mecânico.

5.4 — Outros:

Cozinheiro;
Fiel de armazém;
Fiel de armazém qualificado;
Motorista;
Motorista qualificado;
Operador de segurança;
Operador de segurança qualificado.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixeiro de armazém;
Cobrador;
Dactilógrafo;
Empregado de refeitório;
Operador heliográfico;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Auxiliar especializado-coordenador;
Condutor de veículos internos;
Montador de andaimes;
Operador de movimentação;
Preparador de amostras;
Preparador de materiais.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro de instalação industrial.

7.2 — Produção:

Auxiliar.

A — Praticantes e aprendizes:

Analista estagiário;
Auxiliar;
Estagiário de escritório;
Operador de processo estagiário;
Operador de segurança estagiário.

Profissões integradas em dois níveis

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

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

Chefe de secção.

Nota. — O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e, porque a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, deverá ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

AE entre a Portugal Telecom, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1995:

- 1 — Quadros superiores:
 - Técnico superior bacharel;
 - Técnico superior especialista;
 - Técnico superior licenciado.
- 2 — Quadros médios:
 - 2.2 — Técnicos da produção e outros:
 - Construtor civil (grupo residual);
 - Técnico de construção civil (grupo residual).
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
 - Electricista I (grupo residual);
 - Motorista I (grupo residual);
 - Técnico de armazém I (grupo residual);
 - Técnico de manutenção de artes e ofícios I (grupo residual);
 - Técnico operador de telecomunicações I (grupo residual).
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
 - 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
 - Técnico administrativo de apoio à gestão principal;
 - Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança (grupo residual);
 - Técnico de prevenção e segurança (grupo residual);
 - Técnico de serviços sociais.
 - 4.2 — Produção:
 - Electrotécnico de telecomunicações principal;
 - Técnico de desenho e projecto;
 - Técnico de fiscalização radioelétrica (grupo residual);
 - Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio;
 - Técnico projectista;
 - Técnico de telecomunicações.
- 5 — Profissionais qualificados:
 - 5.1 — Administrativos:
 - Operador de segurança;

Operador de serviços e atendimento de telecomunicações;
Operador de sistemas informáticos;
Técnico administrativo;
Técnico administrativo de apoio à gestão;
Técnico de apoio social.

5.3 — Produção:

Carpinteiro (grupo residual);
Desenhador-projectista (grupo residual);
Electricista III (grupo residual);
Electricista de baixa tensão;
Electricista auto;
Electricista II (grupo residual);
Electrotécnico de telecomunicações;
Marceneiro (grupo residual);
Mecânico de auto (grupo residual);
Pedreiro (grupo residual);
Pintor de construção civil (grupo residual);
Serralheiro civil (grupo residual);
Soldador (grupo residual);
Técnico de artes gráficas e reprografia.

5.4 — Outros:

Motorista;
Técnico de armazém.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório químico (grupo residual);
Lavador-lubrificador (grupo residual);
Lubrificador (grupo residual).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de serviços gerais.

7.2 — Produção:

Empregado de serviços auxiliares;
Técnico auxiliar de operações.

Profissão integrada em dois níveis

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de desenvolvimento e exploração informática.