

Boletim do Trabalho e Emprego

13

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 18,81

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 13	P. 1897-2094	8-ABRIL-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1901
Organizações do trabalho	2068
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

...

— CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Revisão global	1901
— CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	1962
— CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global	2020
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Revisão global	2038
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	2061
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	2063
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras	2065
— Acordo de adesão entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o Sind. dos Bancários do Norte e outros	2066
— Acordo de adesão entre o SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o Sind. dos Bancários do Norte e outros	2067

Pág.

— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global — Rectificação	2067
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação	2067

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Independente dos Trabalhadores da Administração Pública — SITAP	2068
— Sind. da Carreira de Investigação e Fiscalização Serviço de Estrangeiros e Fronteiras — SCIF — Alteração	2079

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Enfermeiros Portugueses	2080
— União dos Sind. do Dist. de Évora — USDE/CGTP-IN	2080

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal	2081
— ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel	2082
— Assoc. Empresarial do Alto Tâmega — ACISAT	2082
— APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Alteração	2082
— APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Alteração	2082

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Johnson Controls II Assentos de Espuma, S. A. — Alteração	2083
---	------

II — Identificação:

— OLIVACAST — Fundação Ferrosa, S. A., que passa a denominar-se NOVOLIVACAST — Soluções de Fundação, S. A. ...	2092
— RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A.	2092
— Indústrias de Condutores Eléctricos e Telefónicos F. Cunha Barros	2092

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Kromberg & Schubert, L. ^{da}	2093
---	------

II — Eleição de representantes:

— RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A.	2093
--	------



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Revisão global.

O presente CCT revoga o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas, a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas e a AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, agora designada Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICOM), e outras associações sindicais.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

do anexo III representados pelas associações sindicais signatárias.

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

3 — O presente CCT abrange 18 517 empregadores e 300 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes à tabela salarial e ao subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro 2005 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

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

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

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

- c) Possuírem as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;
- d) Possuírem certificados de aptidão profissional, carteira ou cédula, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionada com essa exigência.

3 — Sem prejuízo das disposições relativas ao trabalho de menores consignadas na cláusula 71.^a, a esco-

laridade mínima ou as habilitações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

4 — O contrato de trabalho, bem como qualquer posterior alteração do mesmo, será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

- a) Identificação das partes, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- b) O local de trabalho ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;
- c) A sede ou o domicílio do empregador;
- d) A categoria do trabalhador, incluindo a respectiva classe, escalão ou grau, e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- e) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável;
- l) Dispensa do período experimental, se o houver;
- m) Condições específicas da prestação de trabalho, se as houver;
- n) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respectiva cessação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;
- o) Tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

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

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

- a) Regulamento interno, se o houver;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros, caso existam.

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

- a) Aos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

8 — Nas empresas com mais de 50 trabalhadores, os empregadores deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

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

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

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

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

Cláusula 5.^a

Condições gerais de acesso

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

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

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

Cláusula 7.^a

Enquadramento

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

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

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

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

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

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

- a) As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, de acordo com o disposto no presente número, serão compensadas com a redução daquele período em igual número de horas, não podendo ser superior a duas horas nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, ou então por redução em meios dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;
- b) Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência for inferior ao período normal de trabalho previsto nos n.ºs 1 e 2, por razões imputáveis ao empregador, será saldado em favor do trabalhador o período de horas de trabalho não prestado;
- c) Durante o período de prestação de trabalho no regime de adaptabilidade disposto no presente número, o trabalhador pode solicitar a utilização da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, conforme as suas necessidades e por acordo com o empregador;
- d) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e o empregador têm direito a receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercícios de cargos de administração, de direcção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício da actividade de vigilância, de transporte e de vendas.

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Considera-se ainda trabalho suplementar:

- a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalho prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados;
- a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalho que seja prestado fora desse período;
- b) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalho prestado que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e os trabalhadores;
- b) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como retribuição normal quando perfizer quatro horas ou no termo do ano civil ou, por troca, mediante acordo, para compensar atrasos diários, que não podem exceder a tolerância diária prevista nem as quatro horas mensais;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho.

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

entanto, o descanso intercorrente de onze horas entre as jornadas.

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

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

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

Cláusula 11.^a

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

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

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

- a) Os trabalhadores com deficiências ou com doença crónica;
- b) As trabalhadoras grávidas;
- c) As trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;
- d) Os pais que hajam gozado licença de paternidade nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais até os filhos perfazerem os 12 meses;
- e) Os trabalhadores-estudantes, excepto nas situações previstas no n.º 5 da cláusula 10.^a

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

Cláusula 12.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

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

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

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

3 — Os dias de ausência por doença bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de

licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico são considerados, para efeitos do número anterior, com base no correspondente período normal de trabalho.

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

Mediante acordo escrito, o referido limite poderá ser elevado até duzentas horas por ano.

Cláusula 13.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50% da retribuição base horária na primeira hora;
- b) 75% da retribuição base horária nas horas ou fracções subsequentes.

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

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;
- b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 12.^a

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

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

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

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

sendo:

- R — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;
- rh — remuneração horária;
- n — número de horas trabalhadas.

6 — Independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, a respectiva retribuição não

poderá, todavia, ser inferior à correspondente a quatro horas, calculadas nos termos do número anterior.

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

Cláusula 14.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

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

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

3 — Sempre que a prestação de trabalho prevista na presente cláusula não seja cumulável com a situação de trabalho suplementar e seja exclusivamente nocturno, a sua retribuição base será superior em 45 %.

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

Cláusula 16.^a

Trabalho em regime de turnos

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

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

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

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, acréscimo de 25 % sobre a retribuição mensal;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, acréscimo de 35 % sobre a retribuição mensal.

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

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

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

Cláusula 17.^a

Funções de vigilância

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

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

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respectivo período normal também exerçam funções de vigilância.

4 — A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal, descanso semanal

complementar e feriados, não confere direito a remuneração para além dos 40% constantes no n.º 2.

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

SECÇÃO II

Objecto do contrato de trabalho

Cláusula 18.^a

Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Mudança de categoria

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

- a) Necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho;
- b) Incapacidade física ou psíquica permanente e definitiva do trabalhador que se mostre pacificamente aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho ou judicialmente verificada que o impossibilite do desempenho das funções que integram o seu posto de trabalho.

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

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

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

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

Cláusula 22.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

- a) Não implique mudança de empregador e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;
- b) Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional;
- c) O trabalhador cedido esteja vinculado à empresa cedente mediante contrato de trabalho sem termo, exceptuando tratando-se de contrato de trabalho a termo justificado ao abrigo do n.º 3 da cláusula 53.^a

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

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

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

5 — O documento a que se refere o número anterior será entregue com a antecedência de:

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

Cláusula 23.^a

Cedência definitiva de trabalhadores

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

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

3 — O documento referido no número anterior conterá obrigatoriamente:

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

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

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

Cláusula 24.^a

Comissão de serviços

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 25.^a

Local habitual de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

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

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

2 — As despesas com alimentação e alojamento poderão ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo.

Cláusula 27.^a

Deslocações inerentes às funções

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

2 — O empregador tem de custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo para as despesas com alimentação e alojamento.

Cláusula 28.^a

Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

1 — A presente cláusula bem como as cláusulas 29.^a, 30.^a, 31.^a, 33.^a e 34.^a correspondem às anteriores designações de «deslocações».

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Transferência temporária com regresso diário à residência

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

- a) Lhes seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e volta, na parte que vá além do percurso usual entre a sua residência e o local habitual de trabalho;
- b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo;
- c) Lhes seja pago ao valor da hora normal o tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo habitualmente gasto entre o local habitual de trabalho e a referida residência.

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

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

Cláusula 30.^a

Transferências temporárias sem regresso diário à residência

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

- a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo;
- b) Transporte gratuito assegurado pelo empregador ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta: no início e no termo da transferência temporária; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante a manutenção da mesma; por cada duas semanas de duração da transferência temporária;
- c) Pagamento de um subsídio correspondente a 25% da retribuição base.

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

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

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

Cláusula 31.^a

Transferências temporárias para fora do continente/País

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

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

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda em que será efectuada a retribuição e respectivo lugar de pagamento;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acessos a cuidados de saúde.

Cláusula 32.^a

Doença do trabalhador

1 — Registrando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

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

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

Cláusula 33.^a

Falecimento do trabalhador transferido temporariamente

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

Cláusula 34.^a

Ocorrência de períodos de inactividade durante a transferência temporária

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

Cláusula 35.^a

Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo

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

- a) As transferências motivadas pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra;
- b) Transferência motivada por interesse do empregador ou do trabalhador nas situações previstas na legislação em vigor e no contrato de trabalho.

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

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

4 — As eventuais despesas com o acréscimo de custos com alimentação e com alojamento podem ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo.

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Noção de retribuição

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

- Rb* — valor da remuneração base;
n — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 38.^a

Documento a entregar ao trabalhador no acto do pagamento

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

- a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;
- b) Número de inscrição na segurança social do trabalhador;
- c) Período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e demais prestações;
- d) Indicação do montante líquido e de todos os descontos e deduções efectuados, bem como o montante líquido a receber;
- e) Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

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

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, por períodos iguais ou superiores a 15 dias, o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Para efeitos no disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, parto, licença por altura de nascimento de filho e ainda pelos motivos previstos no n.º 2 do artigo 400.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

Cláusula 41.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 4,40, a partir de 1 de Janeiro de 2005.

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

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

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas

comparticipem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Utilização de viatura própria

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

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

2 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar:

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

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

Cláusula 44.^a

Feriatos

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Tolerância de ponto

Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedido tolerância de ponto a todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 46.^a

Faltas

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

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

Cláusula 47.^a

Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 48.^a

Duração do período de férias

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

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

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

- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias de faltas;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias de faltas.

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

4 — Somente as ausências ao serviço motivadas pelo gozo da licença de maternidade e de paternidade, bem como as faltas dadas por trabalhadores legalmente eleitos para as estruturas de representação colectiva ou representação nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho, não afectam o aumento da duração do período anual de férias previsto no n.º 2.

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

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

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

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

9 — Para os contratos cuja duração total não ultrapasse os seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho efectivo.

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

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

12 — Ao contrato cuja duração total não ultrapasse, por qualquer causa, 12 meses, será atribuído um período de férias proporcional ao da duração do vínculo.

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

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

- a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, ou, no caso da sua não existência, com a aceitação maioritária dos trabalhadores abrangidos;
- c) Por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- d) Durante as férias escolares do Natal, não podendo exceder cinco dias úteis consecutivos.

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

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

Cláusula 51.^a

Cumulação de férias

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

Cláusula 52.^a

Retribuição durante as férias

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 53.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo

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

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

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

Cláusula 54.^a

Formalidades

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

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

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

Cláusula 55.^a

Período experimental

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 56.^a

Duração e renovação dos contratos a termo certo

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder seis anos.

2 — Salvo estipulação em contrário, até aos três anos de duração o contrato renova-se automaticamente, pelo período inicial, sem limite de renovações.

3 — Sempre que a duração do contrato atinja ou ultrapasse o prazo de três anos, incluindo as respectivas renovações, o mesmo poderá ainda ser objecto de uma última renovação, acordada por escrito, que não poderá ser inferior a um ano, nem superior a três anos, de modo que o contrato não ultrapasse na totalidade mais de seis anos de duração.

4 — A renovação está sujeita à verificação dos fundamentos que justificaram a sua celebração, bem como à forma escrita no caso de as partes estipularem prazo diferente do inicial ou renovado.

Cláusula 57.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — Para além das situações previstas na lei, não é aplicável o princípio previsto na cláusula anterior nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;
- b) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de seis anos.

Cláusula 58.^a

Caducidade do contrato a termo certo

O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique

por forma escrita, com a antecedência mínima de, respectivamente, 15 ou 8 dias consecutivos a vontade de o fazer cessar.

Cláusula 59.^a

Compensação por caducidade de contrato a termo

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

Cláusula 60.^a

Comunicação

O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento, e a cessação dos contratos a termo.

CAPÍTULO VIII

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 61.^a

Protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos previstos na legislação vigente.

Cláusula 62.^a

Licença por maternidade

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

2 — A trabalhadora pode optar por acrescer mais 30 dias à licença referida no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar para além do primeiro.

4 — A licença prevista no n.º 1 da presente cláusula, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto.

5 — O exercício dos direitos consignados na presente cláusula rege-se nos termos da legislação vigente aplicável.

Cláusula 63.^a

Licença por paternidade

1 — Sem prejuízo de outras licenças previstas na legislação em vigor aplicável, o trabalhador tem direito a

uma licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, sendo pagos pela segurança social.

2 — O exercício dos direitos consignados na presente cláusula rege-se nos termos da legislação vigente aplicável.

Cláusula 64.^a

Dispensa para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais e de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Para efeitos do número anterior, a trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas fora do horário de trabalho. Sempre que a consulta só seja possível dentro do horário de trabalho, o empregador poderá exigir prova dessa circunstância.

3 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho de dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, para amamentação, enquanto esta durar, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador, ou ambos, têm direito, por decisão conjunta, à dispensa de dois períodos distintos de uma hora cada para aleitação, até o filho perfazer 1 ano, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas nos n.ºs 3 e 4 são acrescidas de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

6 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas supra-referidas será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado, não podendo ser inferior a trinta minutos.

7 — O exercício dos direitos previstos na presente cláusula não implica diminuição da retribuição ou qualquer outro direito, nomeadamente o subsídio de refeição.

Cláusula 65.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O parecer referido no número anterior não é exigível nos casos de denúncia durante o período experimental, de caducidade ou revogação do contrato de trabalho, bem como nos casos de resolução e denúncia do contrato por iniciativa da trabalhadora.

3 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

4 — O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

5 — O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

CAPÍTULO IX

Trabalho de estrangeiros

Cláusula 66.^a

Condições prévias de contratação

A celebração de contrato de trabalho com cidadão estrangeiro, com excepção dos cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu, só é admissível se o cidadão estrangeiro for titular de documento comprovativo do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada, permanência ou residência em Portugal.

Cláusula 67.^a

Formalidades

1 — Para além dos elementos previstos na cláusula 3.^a, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro deve ser celebrado em triplicado, devendo conter as seguintes indicações:

- a) Referência ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português, devendo ser anexada cópia do mesmo a todos os exemplares do contrato;
- b) A actividade do empregador;
- c) A forma de pagamento da retribuição.

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

3 — O disposto na presente cláusula não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu e dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de actividades profissionais.

Cláusula 68.^a

Comunicação da celebração e cessação dos contratos

1 — Antes do início da prestação de trabalho por parte do trabalhador estrangeiro, o empregador deve comunicar, por escrito, a celebração do contrato à Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — A comunicação deve ser acompanhada de um exemplar do contrato de trabalho.

3 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho, o empregador deve comunicar, por escrito, esse facto no prazo de 15 dias à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore regime idêntico.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 69.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 70.^a

Celebração do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 71.^a

Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

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

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40 % do limite máximo constante na lei ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria de acordo com a legislação em vigor aplicável;

- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Cláusula 72.^a

Descanso diário

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

CAPÍTULO XI

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 73.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Os deveres e os direitos dos trabalhadores-estudantes são os consignados na lei em vigor.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas às respectivas funções e actividade da empresa, de acordo com a legislação em vigor aplicável.

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

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

Indemnização por cessação do contrato de trabalho

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

- a) Resolução do contrato de trabalho, incluindo os celebrados a termo, por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;

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

- c) Despedimento declarado ilícito;

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

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

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Organização de serviços e obrigações gerais do empregador

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

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

- a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho, incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;
- c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;
- d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de protecção;
- e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de emergência e de perigo grave e eminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;
- f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de protecção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada;

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

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

- a) A consulta deve ser realizada duas vezes por ano e registada em livro próprio organizado pelo empregador;
- b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;
- c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

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

Cláusula 77.^a

Obrigações gerais do trabalhador

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

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afectados pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e seguindo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e eminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho qualquer deficiência existente.

Cláusula 78.^a

Medidas de segurança e protecção

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

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

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

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

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

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

Cláusula 79.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

3 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 51 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 51 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

Cláusula 80.^a

Prevenção e controlo de alcoolemia

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

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

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

4 — O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

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

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

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

10 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

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

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

CAPÍTULO XV

Igualdade de tratamento e não discriminação

Cláusula 81.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

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

2 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO XVI

Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cláusula 82.^a

Utilização de ferramentas

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

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

Cláusula 83.^a

Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

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

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

5 — No 1.º dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

a) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável

pela área laboral para publicação nos prazos seguintes:

Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos — imediatamente após o seu acordo;
Matéria relativa à alteração de matéria vigente — juntamente com o próximo CCT (revisão geral);

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

Matéria interpretativa — desde a data de entrada em vigor do presente CCT;
Matéria integradora — no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação;
Matéria relativa à alteração de matéria vigente — na data da entrada em vigor do CCT (revisão geral).

Cláusula 85.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Cláusula 86.^a

Disposição transitória

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

TÍTULO II

Condições específicas de admissão e carreira profissional

ANEXO I

Condições específicas de admissão

CAPÍTULO XVIII

Condições específicas de admissão

SECÇÃO I

Cobradores

Cláusula 87.^a

Condições específicas de admissão

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

- Terem a idade mínima de 18 anos;
- Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

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

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

Cláusula 88.^a

Categorias profissionais e acesso

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

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

Cláusula 89.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos cobradores será de 90 dias.

SECÇÃO II

Comércio

Cláusula 90.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

- Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões previstas no anexo II;
- Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém.

Cláusula 91.^a

Acesso

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

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

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

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

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

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

Cláusula 92.^a

Densidades

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

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

Cláusula 93.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental será de:

- 120 dias para a categoria de vendedor e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro;
- 90 dias para as restantes categorias profissionais.

SECÇÃO III

Construção civil e obras públicas

Cláusula 94.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

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

Cláusula 95.^a

Estágio

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

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

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

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

Cláusula 96.^a

Aprendizagem

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

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

3 — Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade ingressam imediata e respectivamente no 1.º, 2.º e 3.º anos de aprendizagem.

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

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

Cláusula 97.^a

Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

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

Cláusula 98.^a

Praticantes

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

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

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

Cláusula 99.^a

Profissões com prática

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

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

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

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

Cláusula 100.^a

Pré-oficialato

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

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

Cláusula 101.^a

Formação profissional

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

Cláusula 102.^a

Promoções obrigatórias

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

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

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

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

Cláusula 103.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

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

SECÇÃO IV

Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis

Cláusula 104.^a

Condições especiais de admissão

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

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

Cláusula 105.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

SECÇÃO V

Electricistas

Cláusula 106.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

Cláusula 107.^a

Aprendizagem

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

Cláusula 108.^a

Promoções e acessos

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

2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela ou desde que tenham completado um dos

seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 109.^a

Exames

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 110.^a

Densidades

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

Cláusula 111.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos electricistas terá a seguinte duração:

90 dias para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais, auxiliares técnicos e oficiais;

180 dias para as categorias superiores.

Cláusula 112.^a

Graus profissionais

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

a) Assistente técnico:

Grau II;
Grau I.

b) Técnico operacional:

Grau II;
Grau I.

c) Encarregado — categoria única;

d) Chefe de equipa — categoria única;

e) Oficial principal — categoria única;

f) Oficial — categoria única;

g) Auxiliar técnico — categoria única;

h) Pré-oficial:

Do 2.º ano;
Do 1.º ano;

i) Ajudante:

Do 2.º ano;
Do 1.º ano;

j) Aprendiz:

Do 3.º ano;
Do 2.º ano;
Do 1.º ano;

l) Auxiliar de montagens categoria única.

Cláusula 113.^a

Garantia especial de segurança

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

Cláusula 114.^a

Carteiras profissionais

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

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

Cláusula 115.^a

Especialidade da carteira profissional

1 — *Electricista bobinador.* — É o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinação de aparelhos eléctricos de corrente contínua e alterna, de baixa e alta tensão, mono e trifásicos, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como geradores transformadores, motores e outros aparelhos eléctricos bobinados, efectua os isolamentos necessários, as ligações e protecções de enrolamentos, monta escovas, colectores ou anéis colectores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de detecção e medida; interpreta esquemas de bobinação e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

2 — *Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos eléctricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, protecção e segurança de aparelhos eléctricos, tais como queimadores, electrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos

e outros; determina as posições, coloca os condutores, efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos de detecção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

3 — *Montador-reparador de elevadores.* — É o trabalhador que instala, conserva, repara regula e ensaia circuitos eléctricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de protecção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esquemas eléctricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Elevadores Eléctricos. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

4 — *Montador de instalações eléctricas de alta e baixa tensão.* — É o trabalhador que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos eléctricos de AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas eléctricas estáticas e móveis, aparelhagem de comando, detecção, protecção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efectua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos eléctricos utilizando aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações eléctricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os regulamentos de segurança aplicáveis à especialidade. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

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

6 — *Montador-reparador de instalações eléctricas de alta tensão.* — É o trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica de alta tensão em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, pára-raios, barramentos isoladores e respectivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua protecção e isolamento; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida; interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e Seccionamento. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

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

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

SECÇÃO VI

Enfermeiros

Cláusula 116.^a

Condições específicas de admissão

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

Cláusula 117.^a

Densidades

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

Cláusula 118.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

SECÇÃO VII

Escritório

Cláusula 119.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

- a) Aos trabalhadores que exercendo as funções transitam de empresa abrangida pela convenção;
- b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como trabalhadores de escritório.

Cláusula 120.^a

Acessos e promoções

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 121.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

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

SECÇÃO VIII

Fogueiros

Cláusula 122.^a

Condições específicas de admissão

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

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

Cláusula 123.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

SECÇÃO IX

Garagens

Cláusula 124.^a

Condições específicas de admissão

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

Cláusula 125.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

SECÇÃO X

Hotelaria

Cláusula 126.^a

Condições específicas de admissão

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

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

Cláusula 127.^a

Preferência de admissão

Em igualdade de condições têm preferência na admissão:

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

Cláusula 128.^a

Aprendizagem

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

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

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

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

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

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

Cláusula 129.^a

Estágio

1 — O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os profissionais com um curso de reciclagem das escolas

hoteleiras terminado com aproveitamento, em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

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

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

Cláusula 130.^a

Título profissional

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

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

Cláusula 131.^a

Densidades

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

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

Cláusula 132.^a

Quadro de densidades

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

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

Cláusula 133.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

Cláusula 134.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

- De 1.^a;
- De 2.^a;

De 3.^a;
Estagiário;
Aprendiz;

Dispenseiro e empregado de balcão e ecónomo:

Categoria única;
Estagiário;
Aprendiz;
Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro — categoria única.

Cláusula 135.^a

Direito à alimentação

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

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

SECÇÃO XI

Madeiras

Cláusula 136.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

Cláusula 137.^a

Estágio

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

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

Cláusula 138.^a

Aprendizagem

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

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

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

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

Cláusula 139.^a

Tirocínio

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

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

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

Cláusula 140.^a

Densidades

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

Cláusula 141.^a

Promoções obrigatórias

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

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

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

Cláusula 142.^a

Categorias profissionais

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

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

Cláusula 143.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

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

Cláusula 144.^a

Período de prática de seis meses

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

SECÇÃO XII

Mármore

Cláusula 145.^a

Quadros e acessos

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

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

Cláusula 146.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 147.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

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

Cláusula 148.^a

Promoções obrigatórias

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

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

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos dos números

anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

SECÇÃO XIII

Metalúrgicos

Cláusula 149.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 150.^a

Aprendizagem

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

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes

forem admitidos, respectivamente com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

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

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

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

Cláusula 151.^a

Profissões sem aprendizagem

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

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

Cláusula 152.^a

Estágio

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

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

Cláusula 153.^a

Promoções obrigatórias

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

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

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

Cláusula 154.^a

Densidades

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

Cláusula 155.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

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

SECÇÃO XIV

Porteiros, contínuos e paquetes

Cláusula 156.^a

Condições específicas de admissão

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

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

Cláusula 157.^a

Acessos

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

Cláusula 158.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

SECÇÃO XV

Químicos

Cláusula 159.^a

Condições específicas de admissão

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

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

- a) Para a categoria de auxiliar de laboratório a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a;
- b) Para as categorias de analista principal, o curso completo das escolas industriais adequado às funções a desempenhar.

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

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

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

Cláusula 160.^a

Estágio

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

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

Cláusula 161.^a

Promoções obrigatórias

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

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

Cláusula 162.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

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

Cláusula 163.^a

graus profissionais

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal — classe única;
Analista:

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

Auxiliar de laboratório — estagiário.

SECÇÃO XVI

Rodoviários

Cláusula 164.^a

Condições específicas de admissão

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

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

Cláusula 165.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

SECÇÃO XVII

Técnicos

Cláusula 166.^a

Condições de admissão

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

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

Cláusula 167.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

Cláusula 168.^a

Graus profissionais

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

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

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

SECÇÃO XVIII

Técnicos de desenho

Cláusula 169.^a

Condições específicas de admissão

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

- a) Curso do ensino secundário — 12.^o ano (Mecanotecnia; Electrotecnia; Radiotecnia/Electrónica; Construção Civil; Equipamento e Interiores/Decoração; Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura; Artes Gráficas), que

ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após 12 meses de tirocínio;

- b) Cursos de formação profissional que confira o nível III-UE ou curso tecnológico — 12.º ano, de formação adequada, ou curso técnico da via profissionalizante/via técnico-profissional — 12.º ano ou cursos das escolas profissionais (nível III-UE), nomeadamente: desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador electrotécnico, medidor-orçamentista, técnico de equipamento, técnico de design cerâmico/metals, técnico de obras/edificações e obras, que ingressam numa das categorias respectivas após doze meses de tirocínio grupo VII.

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

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

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;
- b) Aos trabalhadores a que já tenha sido atribuída fora da empresa uma das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 170.^a

Acessos

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

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

Cláusula 171.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

- 90 dias para operadores-arquivistas, tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;
- 180 dias para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projectistas.

Cláusula 172.^a

Outras disposições

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

- a) Ramo de mecânica (mecânica, máquinas, equipamentos mecânicos, tubagens, estruturas metá-

licas, instrumentação e controlo, climatização). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologia mecânicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;

- b) Ramo de electrotecnia (electrotécnica e electrónica equipamentos e instalações eléctricas, iluminação, telefones, sinalização e automatismos eléctricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias eléctricas e electrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;
- c) Ramo de construções, arquitectura e topografia (construções civis e industriais, estruturas de betão armado e cofragens, infra-estruturas, arquitectura e urbanismo, topografia, cartografia e geodesia). Aplicação em trabalhos de arquitectura e engenharia e tecnologia das construções, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, levantamentos, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;
- d) Ramo de artes e *design* (decoração, maquete, publicidade, desenho gráfico e de exposição). Aplicação em trabalhos decorativos, de maquete, de desenho de comunicação, gráfico e artístico.

SECÇÃO XIX

Telefonistas

Cláusula 173.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

Cláusula 174.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

SECÇÃO XX

Técnicos de topografia

Cláusula 175.^a

Condições específicas de admissão

1 — Só podem ser admitidos como técnicos de topografia trabalhadores com a idade mínima de 18 anos,

as habilitações e outras exigências previstas na cláusula seguinte.

2 — Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 176.^a

Requisitos para o exercício de funções

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Geómetra — formação escolar específica de nível superior, nomeadamente dos institutos politécnicos ou diplomados na mesma área pelo Serviço Cartográfico do Exército, bem como por outros organismos reco-

nhecidos oficialmente, não sendo as referidas habilitações exigidas aos trabalhadores que desempenhem estas funções em 1 de Março de 1997.

Cláusula 177.^a

Promoções e acessos

1 — Os topógrafos distribuem-se por três graus.

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

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

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

Cláusula 178.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

90 dias para porta-miras, registador-medidor, ajudantes de fotogrametrista; técnico auxiliar de topografia, fotogrametristas auxiliares e revisores fotogramétricos;

180 dias para fotogrametristas, topógrafos, geómetras, calculadores e cartógrafos.

SECÇÃO XXI

Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Cláusula 179.^a

Condições específicas de admissão

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

a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:

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

Serem titulares de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito;

b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:

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

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

Cláusula 180.^a

Acessos

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

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

Cláusula 181.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

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

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

SECÇÃO XXII

Profissões comuns

Cláusula 182.^a

Períodos experimentais/profissões comuns — Trabalhadores efectivos

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

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

SECÇÃO XXIII

Disposições comuns

Cláusula 183.^a

Exames

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador

para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao centro de formação profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

Cláusula 184.^a

Lugares de subdirecção ou subchefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direcção ou chefia podem as empresas criar internamente lugares de subdirecção ou subchefia.

ANEXO II

Definições de funções

A) Cobradores

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

B) Comércio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central

ou delegações a que se encontre adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

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

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

C) Construção civil e obras públicas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Calceteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as ferramentas apropriadas para o efeito. Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de vária natureza, tais como caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento de molde.

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

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

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

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

Carregador-catalogador. — É o trabalhador que predominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respectivas posições.

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

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

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

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

Controlador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação

deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

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

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

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

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

Encarregado-geral. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos sobre actividades extras e comuns à actividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria profissional de encarregado de 1.^a, é responsável pelo planeamento, gestão e controlo de obras.

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

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

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

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

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

Impermeabilizador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

Marmoritador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa revestimentos com mármore.

Marteleiro. — É o trabalhador que com carácter exclusivo manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

Mineiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Montador de andaimes. — É o trabalhador qualificado capaz de efectuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança. Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efectua trabalhos, a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de protecção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de protecção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes *cantile-ver*, andaimes de tecto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação. Coloca, fixa e retira revestimentos de protecção nos andaimes. Opera e efectua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

Montador de caixilharia. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas de madeira, alumínio ou PVC sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com excepção de pequenos acertos.

Montador de casas pré-fabricadas. — É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Montador de cofragens. — É o trabalhador que em obra efectua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e estandardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de elementos pré-fabricados. — É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumarem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de estores. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à montagem de estores.

Montador de material de fibrocimento. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas directrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

Montador de pré-esforçados. — É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Oficial de vias férreas. — É o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da actividade de construção e manutenção de infra-estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a protecção dos trabalhos. Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de piloto de via interdita.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior exigíveis para o oficial de 1.^a, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

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

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

Pintor decorador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

Sondador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente manobra sondas e faz recolha de amostras.

Técnico administrativo de produto. — É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige

relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respectivas facturas; prepara e codifica elementos de *input* para tratamento informático; participa na conferência e análise de *outputs*, podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direcção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.), procedendo ao resgate dos respectivos depósitos; findos os trabalhos, efectua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respectivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa. Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

Técnico de obra/conductor de obra. — É o trabalhador que identifica o projecto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases da construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação. Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

Técnico de obra estagiário. — É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azulearia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Tractorista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz e manobra todos os tractores.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Vibradorista. — É o trabalhador que predominantemente homogeneiza e compacta massas de betão fresco

incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio dos dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade pode auxiliar outros oficiais.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D) Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtores civis

Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil. — É o trabalhador que estuda, projecta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direcção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projectos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Grau I — é o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto a precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados;

Grau II — é o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor;

Grau III — é o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

E) Electricistas

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente técnico (graus II e I). — É o trabalhador que ao nível exigido de conhecimentos e experiência pro-

fissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas eléctricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos, podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as directivas e adoptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projecto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em acções de organização no âmbito da sua actividade.

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais electricistas. Nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; coadjuva os electricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres alta tensão e baixa tensão e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Proceda à preparação de massa isolante e faz o respectivo enchimento das caixas subterráneas; efectua tarefas de desrame e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Auxiliar técnico. — É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista e, em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com carácter repetitivo e para as quais não se exigem grandes conhecimentos técnicos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários electricistas.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Oficial principal (critérios para a atribuição deste grau). — Designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial electricista.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico operacional (graus II e I). — É o trabalhador que seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve acções de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projecto executivo e programas de actividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de electricidade tanto práticos como técnicos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e electrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção. Pode proceder a verificação e ensaios bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações eléctricas em vigor.

F) Enfermeiros

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

G) Escritório

Analista informático orgânico. — É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista informático de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou

nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e de outros trabalhos de escritório.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos, pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua regis-

tos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, efectua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagem de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de

custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais.

Operador de computador (graus I, II e III). — É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Programador informático. — É o trabalhador que prepara ordigramas e estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador informático de aplicações. — É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis

e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário de direcção. — É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete, e providenciar a realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo (graus I e II). — É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência, desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de actuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em directivas técnicas; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

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

H) Fogueiros

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

I) Garagens

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

J) Hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; compra ou recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-as, guarnece-as e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza do refeitório, da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregue de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregue de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa a fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Lavador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a recepção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora quer através de livros para o fim existentes; procede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregue de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L) Madeiras

Acabador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Assentador de móveis de cozinha. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

Bagueteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais tais como madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas; prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Carpinteiro (limpo e bancada). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

Casqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respectivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como serrar, aplinar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cortador de tecidos para estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

Costureiro de decoração. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Embalador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respectiva marcação e aplicar grampos, agrafos e precintas.

Emalhetador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — *enriches* (malhetes).

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

Encarregado-geral. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, e elabora relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado-geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

Encurvador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e tra-

balha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Estofador. — É o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, garnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelos métodos de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Estofador-controlador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

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

Fresador-copiador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra a máquina de fresar, também conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folhas. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina, tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões específicas.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldureiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as *baguettes* de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Motoserrista. — É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os utilizando uma motoserra portátil ou eléctrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer objecto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

Operador de calibradora-lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

Operador de linha automática de painéis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automá-

ticas de fabrico de elementos de móveis ou de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

Operador de máquina de perfurar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respectivas ferramentas.

Operador de máquina de tacos ou parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

Operador de pantógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

Perfilador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

Polidor manual. — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou fricciona dispositivos à superfície da peça.

Prensador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanica-

mente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Riscador de madeiras ou planteador. — É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Seleccionador e medidor de madeiras. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

Serrador de «charriot». — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos *charriots* destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

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

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Torneiro de madeiras (torno automático). — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra um torno automático que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

Traçador de toros. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e motosserra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

Tupizador (moldador, tupieiro). — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e, em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efectuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

M) Mármore

Acabador. — É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

Britador-operador de britadeira. — É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo seleccionador, destinado à produção de pó, grilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respectivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

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

Canteiro-assentador. — É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

Carregador de fogo. — É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introduz-las nos furos fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos-perfuradores.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

Encarregado de oficina. — É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado sector da mesma.

Encarregado de pedreira. — É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

Maquinista de corte. — É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

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

Polidor maquinista. — É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

Polidor-torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

Seleccionador. — É o trabalhador que selecciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

Serrador. — É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

Torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar

outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

N) Metalúrgicos

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que através de conhecimentos e experiência oficial analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

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

Decapador por jacto. — É o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jacto de areia, granalha e outros materiais.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente os encarregados.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que, predominantemente, forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

Funileiro ou latoeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

Instalador de redes de gás. — É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás sob a orientação de um técnico de gás.

Lavandeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

Maçariqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de

precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

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

Mecânico de frio e ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

Metalizador. — É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de canalizações/instalador de redes. — É o trabalhador qualificado, capaz de efectuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sobre pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança. Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efectua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e ou em suportes. Participa no processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanquidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas, sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efectua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

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

Operador de quinadeira, viradeira ou calandra. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

Pesador-contador. — É o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Pintor de automóveis ou máquinas. — É o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou a pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

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

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Soldador. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

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

Técnico de gás. — É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás. Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efectuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas acções de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de *stocks* de materiais; ferramentas e equipamentos e respectivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efectuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na actualização de desenhos, planos e esquemas de instalações.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Técnico de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização. Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes. Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

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

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

O) Contínuo, empregado de serviços externos, pacotes e porteiros

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entra-

das ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

P) Químicos

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios. Poderá ainda orientar a actividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

Analista principal. — É o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

Q) Rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

R) Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;

- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia;

Grau II. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior;

Grau III. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de

outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

S) Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projecto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projecto ou optimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da acção e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos ou acções de uma ou várias actividades.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-medidor. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Desenhador-preparador de obra. — É o trabalhador que, a partir de elementos, e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de actividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, ante-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, respondendo a solicitações de trabalho em termos de concep-

ção, adaptação, análise ou desenvolvimento; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computadorizados aplicados ao desenho/projecto — CAD.

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

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

Planificador. — É o trabalhador que prepara a partir de projecto completo a sua efectivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra de modo a poder fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Operador-arquivista. — É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efectua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

Tirocinante. — É o trabalhador que ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

T) Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

U) Técnicos de topografia

Ajudante de fotogrametrista. — É o trabalhador que directamente colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

Cartógrafo ou calculador topocartográfico. — É o trabalhador que concebe, projecta e orienta a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objectivo de representar com rigor a posição relativa de pontos da superfície terrestre. Procede a cálculos e estudos das projecções cartográficas e estabelece planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

Fotogrametrista. — É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estereorrestituição de modelos ópticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojecções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

Fotogrametrista auxiliar. — É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e completagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estereorrestituição.

Geómetra. — É o técnico que concebe, executa e ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedicar-se, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projectos, delimitações do domínio público e privado, prospecção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc.; determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, intersecções directas, inversas, laterais, excêntricas e outros esquemas de apoio geométrico; executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos quer barométricos; levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou electrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infra-estruturas, nomeadamente no sector da construção civil e obras públicas; implanta os traçados geométricos dos projectos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens; observa e executa o controlo geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras públicas e privadas, por métodos geodésicos ou outros; executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados,

respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas; coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao projecto topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

Porta-miras. — É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções. Fixa e posiciona alvos topográficos, tais como bandeirolas e miras-falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efectua medições e completagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

Registador/medidor. — É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efectua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efectua transmissões directas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos rectos definidos entre dois pontos conhecidos e ou direcções dadas, utilizando bandeirolas, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

Revisor fotogramétrico. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por intersecção inversa (analítica ou gráfica) recorte ou por irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos, ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospecção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtêm por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projectos de engenharia e arquitectura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efectuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projecto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar

trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

Técnico auxiliar de topografia. — É o trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido: executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente em impresso próprio as quantidades de trabalho realizado (medições) por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos rectângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respectivas. Efectua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (ópticos, electrónicos, etc.) que utiliza.

V) **Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção**

Técnico de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais. Designadamente desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde em projecto de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as especificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projecto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais os novos equipamentos e ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efectuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco de acordo com a legislação em vigor aplicável ao sector. Efectua inspecções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na actividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de protecção individual e colectivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho, e procede ao seu controlo. Apoia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo sempre que necessário a equipamentos adequados, os diversos factores físicos, químicos ou outros que possam afectar a saúde dos intervenientes na actividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses factores ou a aplicação de protecção adequada.

Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário. — É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações dadas executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

X) **Profissões comuns**

Auxiliar de limpeza ou manipulação. — É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente, executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os electricistas-montadores na execução e estabilização dos postes e torres de alta tensão e baixa tensão, bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrame e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de uma secção de serviços administrativos.

Condutor-manobrador de equipamentos industriais. — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III conforme a seguinte classificação:

Nível I:

Centrais de betonagem até 16 m³/h;
Centrais de britagem até 50 m³;

Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
Dumper de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);
 Dresines;
 Equipamentos rodoferroviários;
 Escavadoras até 120 cv, inclusive;
 Gruas de torre até 100 t/m (momento);
 Pás-carregadoras até 120 cv, inclusive;
 Pórticos de substituição de via;
 Tractores agrícolas;

Nível II — conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

Bulldozer até 250 cv, inclusive;
 Centrais de betonagem de mais de 16 m³/h a 36 m³/h, inclusive;
 Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;
 Cilindros de mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
Dumper de mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);
 Equipamentos de tracção ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;
 Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;
 Escavadoras de mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;
 Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;
 Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);
 Centrais de britagem acima de 50 m³;
 Pás-carregadoras de mais de 120 cv a 500 cv, inclusive;

Nível III — conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

Bulldozer acima de 250 cv;
 Centrais de betonagem acima de 36 m³/h;
 Centrais de betuminosos acima de 50 t;
 Cilindros acima de 12,5 t;
Dumper acima de 12,5 t (peso bruto);
 Equipamento de tracção ferroviária superior a 1000 cv;
 Escavadoras acima de 250 cv;
 Gruas automóveis acima de 50 t;
Motoscrapes;
 Niveladoras;
 Pavimentadoras de betuminosos;
 Pás-carregadoras acima de 500 cv.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adaptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Guarda. — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas, e promove os contactos com os diversos sectores que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Analista informático de sistemas Contabilista (grau III) Técnico oficial de contas (grau III) Geómetra Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III) Director de serviços Técnico (grau III)	Esc. Esc. Esc. Top. TSHT - -	767

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
II	Enfermeiro-coordenador Analista informático orgânico Contabilista (grau II) Programador informático de aplicações Técnico oficial de contas (grau II) Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau III) Assistente operacional II Desenhador projectista II Calculador Cartógrafo ou calculador topocartográfico Topógrafo (grau III) Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II) Chefe de departamento Técnico (grau II)	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC TD TD Top. Top. Top. TSHT - -	719
III	Encarregado geral Técnico de obras (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Assistente técnico (grau II) Enfermeiro Contabilista (grau I-B) Programador informático Técnico oficial de contas (grau I-B) Tesoureiro Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau II) Assistente operacional (grau I) Desenhador projectista I Medidor orçamentista II Topógrafo (grau II) Fotogrametrista Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II) Técnico (grau I-B)	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC TD TD TD Top. Top. TSHT TSHT -	683
IV	Técnico de obra (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Assistente técnico (grau I) Contabilista (grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico oficial de contas (grau I-A) Técnico de recuperação (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I) Chefe de secção Técnico (grau I-A)	CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TD TD TD Top. TSHT - -	656
V	Encarregado de 1. ^a Chefe de oficinas Técnico de obras (grau I) Técnico de recuperação (grau I) Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (grau II) Operador de computador (grau II) Técnico administrativo (grau II) Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) Analista principal Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau I) Desenhador II Desenhador-medidor I Desenhador preparador de obra I Medidor II Planificador Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. Esc. Esc. Mad. Mad. Mar. Met. Met. Qui. TCC TD TD TD TD TD TSHT	582

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
VI	Controlador Controlador de qualidade Encarregado fiscal Encarregado de 2. ^a Técnico administ. de produção (grau II) Técnico de obras estagiário do 3. ^o ano Técnico de recuperação estagiário do 3. ^o ano Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Chefe de equipa Oficial principal Técnico operacional (grau I) Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador I Secretário da direcção Técnico administrativo (grau I) Encarregado Encarregado de refeitório Encarregado de secção Técnico de recuperação estagiário do 3. ^o ano Encarregado de oficinas Encarregado de pedreiras Agente de métodos Encarregado Preparador de trabalho Técnico de gás Técnico de recuperação estagiário do 3. ^o ano Técnico de refrigeração e climatização Desenhador I Medidor I Revisor fotogramétrico Subchefe de secção	CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. El. El. El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Fog. Hot. Mad. Mad. Mar. Mar. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. TD TD Top. -	539
VII	Arvorado Técnico administ. de produção (grau I) Técnico de obras estagiário do 2. ^o ano Técnico de recuperação estagiário do 2. ^o ano Oficial electricista Caixa Escriturário de 1. ^a Entalhador de 1. ^a Técnico de recuperação estagiário do 2. ^o ano Chefe de equipa Técnico de recuperação estagiário do 2. ^o ano Analista de 1. ^a Estagiário Fotogrametrista auxiliar Técnico auxiliar de topografia	CCOP CCOP CCOP CCOP El. Esc. Esc. Mad. Mad. Met. Met. Qui. TD Top. Top.	513
VIII	Chefe de equipa Oficial principal Pintor-decorador de 1. ^a Técnico de obras estagiário do 1. ^o ano Técnico de recuperação estagiário do 1. ^o ano Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras Operador mecanográfico Entalhador de 2. ^a Estofador-controlador Técnico de recuperação estagiário do 1. ^o ano Instalador de redes de gás Montador de canalizações/instalador de redes Técnico de recuperação estagiário do 1. ^o ano Condutor-manobrador de equip. indust. (nível III)	CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP Esc. Esc. Mad. Mad. Mad. Met. Met. Met. -	497
	Armador de ferro de 1. ^a Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. ^a Cabouqueiro ou montante de 1. ^a Calceteiro Canteiro de 1. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. ^a Cimenteiro de 1. ^a Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II Estucador de 1. ^a Fingidor de 1. ^a Ladrilhador ou azulejador de 1. ^a Marmoritador de 1. ^a	CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
IX	Marteleiro de 1. ^a	CCOP	496
	Montador de andaimes de 1. ^a	CCOP	
	Montador de caixilharia de 1. ^a	CCOP	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Montador de cofragens	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 1. ^a	CCOP	
	Pedreiro de 1. ^a	CCOP	
	Pintor de 1. ^a	CCOP	
	Pintor-decorador de 2. ^a	CCOP	
	Tractorista	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	CCOP	
	Cobrador de 1. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 1. ^a	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospector de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.	
	Vendedor:		
	Caixeiro de mar	Com.	
	Caixeiro de praça	Com.	
	Caixeiro-viajante	Com.	
	Auxiliar técnico	El.	
	Escriturário de 2. ^a	Esc.	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogueiro de 1. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 1. ^a	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
	Acabador de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	Mad.	
	Estofador de 1. ^a	Mad.	
	Marceneiro de 1. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	Mad.	
	Moldureiro de 1. ^a	Mad.	
	Perfilador de 1. ^a	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 1. ^a	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Seleccionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 1. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 1. ^a	Met.	
	Canalizador de 1. ^a	Met.	
	Decapador por jacto de 1. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.	
Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.		
Serralheiro civil de 1. ^a	Met.		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.		
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.		
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Met.		
Torneiro mecânico de 1. ^a	Met.		
Traçador-marcador de 1. ^a	Met.		
Analista de 2. ^a	Qui.		
Motorista de pesados	Rod.		
Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	-		
Recepcionista	-		

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
	Afagador-encerador	CCOP	
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Apontador	CCOP	
	Armador de ferro de 2. ^a	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2. ^a	CCOP	
	Canteiro de 2. ^a	CCOP	
	Capataz	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a	CCOP	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	CCOP	
	Carregador-catalogador	CCOP	
	Cimenteiro de 2. ^a	CCOP	
	Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I	CCOP	
	Enfornador de pré-fabricados	CCOP	
	Entivador	CCOP	
	Espalhador de betuminosos	CCOP	
	Estucador de 2. ^a	CCOP	
	Fingidor de 2. ^a	CCOP	
	Impermeabilizador	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 2. ^a	CCOP	
	Marmoritador de 2. ^a	CCOP	
	Marteleiro de 2. ^a	CCOP	
	Mineiro	CCOP	
	Montador de andaimes de 2. ^a	CCOP	
	Montador de caixilharia de 2. ^a	CCOP	
	Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Montador de estores	CCOP	
	Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 2. ^a	CCOP	
	Pedreiro de 2. ^a	CCOP	
	Pintor de 2. ^a	CCOP	
	Sondador	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CCOP	
	Vulcanizador	CCOP	
	Cobrador de 2. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 2. ^a	Com.	
	Conferente	Com.	
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2. ^o ano	El.	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Escriturário de 3. ^a	Esc.	
	Fogoeiro de 2. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 2. ^a	Hot.	
	Despenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 2. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. ^a	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a	Mad.	
	Casqueiro de 1. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1. ^a	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1. ^a	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 1. ^a	Mad.	
	Empalhador de 1. ^a	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	Mad.	
	Estofador de 2. ^a	Mad.	
X	Facejador de 1. ^a	Mad.	
	Fresador-copiador de 1. ^a	Mad.	
	Marceneiro de 2. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	Mad.	
	Moldureiro de 2. ^a	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. ^a	Mad.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. ^a	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 1. ^a	Mad.	
	Perfilador de 2. ^a	Mad.	
	Pintor de móveis de 2. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. ^a	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	

452

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
	Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. ^a	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 2. ^a	Mar.	
	Britador-operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 2. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met.	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 2. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 2. ^a	Met.	
	Canalizador de 2. ^a	Met.	
	Decapador por jacto de 2. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2. ^a	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 1. ^a	Met.	
	Maçariqueiro de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.	
	Metalizador de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Soldador de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 2. ^a	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	TD	
	Tirocinante	TD	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível 1)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Jardineiro	-	
	Batedor de maço	CCOP	
	Praticante de apontador de 2. ^o ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Caixeiro de 3. ^a	Com.	
	Auxiliar de montagem	El.	
	Pré-oficial do 1. ^o ano	El.	
	Estagiário do 3. ^o ano	Esc.	
	Fogueiro de 3. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 3. ^a	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 2. ^a	Mad.	
	Empalhador de 2. ^a	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2. ^a	Mad.	
	Facejador de 2. ^a	Mad.	
	Fresador-copiador de 2. ^a	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2. ^a	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2. ^a	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2. ^a	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a	Mad.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
XI	Prensador Serrador de serra circular de 2. ^a Torneiro de madeiras (tomo automático) de 2. ^a Traçador de toros Tupiador (moldador, tupieiro) de 2. ^a Afiador de ferramentas de 2. ^a Afinador de máquinas de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Caldeireiro de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Cortador ou serrador de materiais Decapador por jacto de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fresador mecânico de 3. ^a Fundidor-moldador manual de 3. ^a Funileiro ou latoeiro de 2. ^a Limador-alisador de 2. ^a Lubrificador Maçariqueiro de 2. ^a Malhador Mandrilador mecânico de 3. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Mecânico de frio e ar condicionado de 3. ^a Metalizador de 2. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. ^a Pesador-contador Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a Traçador-marcador de 3. ^a Analista estagiário do 2.º ano Ajudante de fotogrametrista Porta-miras Auxiliar de montagens Ferramenteiro (até um ano)	Mad. Mad. Mad. Mad. Met. Qui. Top. - -	393,50
XII	Praticante de apontador do 1.º ano Praticante do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 3.º ano Distribuidor Embalador Estagiário do 2.º ano Abastecedor de carburantes Lavador Montador de pneus Empregado de refeitório Lavador Roupeiro Descascador de toros Embalador Moto-serrista Pré-oficial Lavandeiro Contínuo Empregado de serviços externos Porteiro Analista estagiário do 1.º ano Auxiliar de laboratório Ajudante de motorista Guarda Servente	CCOP CCOP Com. Com. Com. Esc. Gar. Gar. Hot. Hot. Hot. Hot. Hot. Mad. Mad. Mad. Mad. Mad. Met. Por. Por. Por. Por. Qui. Qui. Rod. - -	389
XIII	Praticante do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Auxiliar de laboratório estagiário Auxiliar de limpeza e manipulação	CCOP Com. El. Esc. Mad. Mar. Met. Qui. -	(*) 374,70/299,76

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
XIV	Praticante do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano	CCOP Com. El. Mad. Mar. Met.	(*) 374,70/299,76
XV	Aprendiz do 3.º ano Estagiário Aprendiz do 4.º ano Paquete de 17 anos	CCOP Hot. Mar. Por.	(*) 374,70/299,76
XVI	Aprendiz do 2.º ano Auxiliar menor Praticante do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos	CCOP CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met. Por.	(*) 374,70/299,76
XVII	Aprendiz do 1.º ano Praticante do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano	CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met.	(*) 374,70/299,76
XVIII	Praticante do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano	Com. El. Mad. Mar. Met.	(*) 374,70/299,76

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas

1 — Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2005.
2 — O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2005 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á no máximo, repartindo em três parcelas pagas em três meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas:

CCOP — construção civil e obras públicas;
Cob. — cobradores;
Com. — comércio;
El. — electricistas;
Enf. — enfermeiros;
Esc. — escritórios;
Fog. — fogueiros;
Gar. — garagens;
Hot. — hotelaria;
Mad. — madeiras;
Mar. — mármore;
Met. — metalúrgicos;
Por. — porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos;
Qui. — químicos;
Rod. — rodoviários;
TCC — construtores civis;
TD — técnicos de desenho;
Tel. — telefonistas;
Top. — técnicos de topografia.

ANEXO IV
I — Caixeiros

	Número de caixeiros										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Primeiro-caixeiro	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2	
Segundo-caixeiro	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3	
Terceiro-caixeiro		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota. — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

Lisboa, 11 de Março de 2005.

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas:

José Henrique Luís da Costa Tavares, mandatário.

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Luís Miguel Tomé Saraiva, mandatário.

Pela ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas:

Tânia Sousa Hayes de Abreu, mandatária.

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

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

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 9 de Março de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

24 de Fevereiro de 2005.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria e Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2005. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2005. — O Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 2 de Março de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — João Silva.*

Depositado em 22 de Março de 2005, a fl. 86 do livro n.º 10, com o n.º 57/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

O presente CCT revoga o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas, a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, a ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas e a AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outras associações sindicais.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

3 — O presente CCT abrange 18 517 empregadores e 300 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes à tabela salarial e ao subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro 2005 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Antes da admissão na empresa ou se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes, os tra-

balhadores serão submetidos a exame de saúde destinado a verificar a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à actividade em vista para o respectivo contrato.

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

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

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

- Possuírem as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;
- Possuírem certificados de aptidão profissional, carteira ou cédula, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionada com essa exigência.

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

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;
- Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

4 — O contrato de trabalho, bem como qualquer posterior alteração do mesmo, será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

- Identificação das partes, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- O local de trabalho ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;
- A sede ou o domicílio do empregador;
- A categoria do trabalhador, incluindo a respectiva classe, escalão ou grau, e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- O valor e a periodicidade da retribuição;
- O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável;
- l) Dispensa do período experimental, se o houver;
- m) Condições específicas da prestação de trabalho, se as houver;
- n) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respectiva cessação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;
- o) Tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

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

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

- a) Regulamento interno, se o houver;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros, caso existam.

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

- a) Aos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

8 — Nas empresas com mais de 50 trabalhadores, os empregadores deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

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

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

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

2 — Compete à comissão paritária, e a pedido das associações sindicais ou de empregadores, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presen-

te contrato após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, igualmente lhe competindo definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de acesso

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

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

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

Cláusula 7.^a

Enquadramento

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

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

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

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

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

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

- a) As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, de acordo com o disposto no presente número,

serão compensadas com a redução daquele período em igual número de horas, não podendo ser superior a duas horas nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, ou então por redução em meios dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

- b) Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência for inferior ao período normal de trabalho previsto nos n.ºs 1 e 2, por razões imputáveis ao empregador, será saldado em favor do trabalhador o período de horas de trabalho não prestado;
- c) Durante o período de prestação de trabalho no regime de adaptabilidade disposto no presente número, o trabalhador pode solicitar a utilização da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, conforme as suas necessidades e por acordo com o empregador;
- d) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e o empregador têm direito a receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, pode ser isento de horário de trabalho

o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercícios de cargos de administração, de direcção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício da actividade de vigilância, de transporte e de vendas.

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

- a) 22% da retribuição base, tratando-se das modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número anterior;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, tratando-se da modalidade prevista na alínea c) do número anterior.

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

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

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Considera-se ainda trabalho suplementar:

- a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalho prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados;
- a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalho que seja prestado fora desse período;
- b) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea c) do n.º 2 da cláusula

anterior, o trabalho prestado que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e os trabalhadores;
- b) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como retribuição normal quando perfizer quatro horas ou no termo do ano civil ou, por troca, mediante acordo, para compensar atrasos diários, que não podem exceder a tolerância diária prevista nem as quatro horas mensais;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

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

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

- a) Os trabalhadores com deficiências ou com doença crónica;
- b) As trabalhadoras grávidas;
- c) As trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;

- d) Os pais que hajam gozado licença de paternidade nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais até os filhos perfazerem os 12 meses;
- e) Os trabalhadores-estudantes, excepto nas situações previstas no n.º 5 da cláusula 10.^a

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

Cláusula 12.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

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

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

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

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

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

Mediante acordo escrito, o referido limite poderá ser elevado até duzentas horas por ano.

Cláusula 13.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50% da retribuição base horária na primeira hora;
- b) 75% da retribuição base horária nas horas ou fracções subsequentes.

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

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;
- b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não con-

tando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 12.^a

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

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

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

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

sendo:

R — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;
rh — remuneração horária;
n — número de horas trabalhadas.

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

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

Cláusula 14.^a

Descanso compensatório

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

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

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

4 — Nas microempresas e nas pequenas empresas o descanso compensatório previsto no n.º 1 pode ser substituído, mediante acordo, por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100% ou, na falta de acordo, gozado quando perfizer um

número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos 90 dias seguintes.

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

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

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

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

3 — Sempre que a prestação de trabalho prevista na presente cláusula não seja cumulável com a situação de trabalho suplementar e seja exclusivamente nocturno, a sua retribuição base será superior em 45%.

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

Cláusula 16.^a

Trabalho em regime de turnos

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

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

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

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, acréscimo de 25% sobre a retribuição mensal;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, acréscimo de 35% sobre a retribuição mensal.

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

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

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

Cláusula 17.^a

Funções de vigilância

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

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

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respectivo período normal também exerçam funções de vigilância.

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

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

SECÇÃO II

Objecto do contrato de trabalho

Cláusula 18.^a

Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Mudança de categoria

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

- a) Necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho;
- b) Incapacidade física ou psíquica permanente e definitiva do trabalhador que se mostre pacificamente aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho ou judicialmente verificada que o impossibilite do desempenho das funções que integram o seu posto de trabalho.

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

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

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

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

Cláusula 22.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

- a) Não implique mudança de empregador e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;
- b) Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional;
- c) O trabalhador cedido esteja vinculado à empresa cedente mediante contrato de trabalho sem termo, exceptuando tratando-se de contrato de trabalho a termo justificado ao abrigo do n.º 3 da cláusula 53.^a

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

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

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

5 — O documento a que se refere o número anterior será entregue com a antecedência de:

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

Cláusula 23.^a

Cedência definitiva de trabalhadores

1 — A cedência definitiva do trabalhador de um empregador para outro só é permitida se à respectiva

proposta, apresentada com a antecedência mínima de 15 dias, der o trabalhador o seu acordo por escrito e não determinar diminuição dos direitos, regalias e garantias estipuladas na lei e neste contrato, nomeadamente os decorrentes da antiguidade, que será sempre contada a partir da data de admissão ao serviço da cedente.

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

3 — O documento referido no número anterior conterá obrigatoriamente:

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

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

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

Cláusula 24.^a

Comissão de serviços

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 25.^a

Local habitual de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

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

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

2 — As despesas com alimentação e alojamento poderão ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo.

Cláusula 27.^a

Deslocações inerentes às funções

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

2 — O empregador tem de custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo para as despesas com alimentação e alojamento.

Cláusula 28.^a

Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

1 — A presente cláusula bem como as cláusulas 29.^a, 30.^a, 31.^a, 33.^a e 34.^a correspondem às anteriores designações de «deslocações».

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

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

4 — Consideram-se transferências temporárias com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela transferência, não ultrapasse

em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

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

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

Cláusula 29.^a

Transferência temporária com regresso diário à residência

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

- a) Lhes seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e volta, na parte que vá além do percurso usual entre a sua residência e o local habitual de trabalho;
- b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo;
- c) Lhes seja pago ao valor da hora normal o tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo habitualmente gasto entre o local habitual de trabalho e a referida residência.

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

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

Cláusula 30.^a

Transferências temporárias sem regresso diário à residência

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

- a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo;
- b) Transporte gratuito assegurado pelo empregador ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta: no início e no termo da transferência temporária; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante

a manutenção da mesma; por cada duas semanas de duração da transferência temporária;

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Transferências temporárias para fora do continente/País

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

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

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda em que será efectuada a retribuição e respectivo lugar de pagamento;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acessos a cuidados de saúde.

Cláusula 32.^a

Doença do trabalhador

1 — Registando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

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

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

Cláusula 33.^a

Falecimento do trabalhador transferido temporariamente

No caso de falecimento do trabalhador transferido temporariamente, o empregador suportará as despesas

decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

Cláusula 34.^a

Ocorrência de períodos de inactividade durante a transferência temporária

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

Cláusula 35.^a

Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo

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

- a) As transferências motivadas pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra;
- b) Transferência motivada por interesse do empregador ou do trabalhador nas situações previstas na legislação em vigor e no contrato de trabalho.

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

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

4 — As eventuais despesas com o acréscimo de custos com alimentação e com alojamento podem ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo.

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Noção de retribuição

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

- Rb* — valor da remuneração base;
n — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 38.^a

Documento a entregar ao trabalhador no acto do pagamento

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

- A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;
- Número de inscrição na segurança social do trabalhador;
- Período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e demais prestações;
- Indicação do montante ilíquido e de todos os descontos e deduções efectuados, bem como o montante líquido a receber;
- Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

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

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, por períodos iguais ou superiores a 15 dias, o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Para efeitos no disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de fale-

cimento de parentes ou afins, casamento, parto, licença por altura de nascimento de filho e ainda pelos motivos previstos no n.º 2 do artigo 400.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

Cláusula 41.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 4,40, a partir de 1 de Janeiro de 2005.

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

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

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

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

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

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

8 — Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser

montadas cozinhas com chaminés, dispendo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancas, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

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

Cláusula 42.^a

Utilização de viatura própria

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

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

2 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar:

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

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

Cláusula 44.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Tolerância de ponto

Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedido tolerância de ponto a todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 46.^a

Faltas

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

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

Cláusula 47.^a

Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar

e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

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

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

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 48.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

4 — Somente as ausências ao serviço motivadas pelo gozo da licença de maternidade e de paternidade, bem como as faltas dadas por trabalhadores legalmente eleitos para as estruturas de representação colectiva ou representação nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho, não afectam o aumento da duração do período anual de férias previsto no n.º 2.

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

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

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

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

9 — Para os contratos cuja duração total não ultrapasse os seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho efectivo.

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

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

12 — Ao contrato cuja duração total não ultrapasse, por qualquer causa, 12 meses, será atribuído um período de férias proporcional ao da duração do vínculo.

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

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

- a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, ou, no caso da sua não existência, com a aceitação maioritária dos trabalhadores abrangidos;
- c) Por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- d) Durante as férias escolares do Natal, não podendo exceder cinco dias úteis consecutivos.

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

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

Cláusula 51.^a

Cumulação de férias

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

Cláusula 52.^a

Retribuição durante as férias

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 53.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo

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

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

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

Cláusula 54.^a

Formalidades

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

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

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

Cláusula 55.^a

Período experimental

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 56.^a

Duração e renovação dos contratos a termo certo

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder seis anos.

2 — Salvo estipulação em contrário, até aos três anos de duração o contrato renova-se automaticamente, pelo período inicial, sem limite de renovações.

3 — Sempre que a duração do contrato atinja ou ultrapasse o prazo de três anos, incluindo as respectivas renovações, o mesmo poderá ainda ser objecto de uma última renovação, acordada por escrito, que não poderá ser inferior a um ano, nem superior a três anos, de modo que o contrato não ultrapasse na totalidade mais de seis anos de duração.

4 — A renovação está sujeita à verificação dos fundamentos que justificaram a sua celebração, bem como à forma escrita no caso de as partes estipularem prazo diferente do inicial ou renovado.

Cláusula 57.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — Para além das situações previstas na lei, não é aplicável o princípio previsto na cláusula anterior nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;
- b) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de seis anos.

Cláusula 58.^a

Caducidade do contrato a termo certo

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

Cláusula 59.^a

Compensação por caducidade de contrato a termo

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

Cláusula 60.^a

Comunicação

O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento, e a cessação dos contratos a termo.

CAPÍTULO VIII

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 61.^a

Protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos previstos na legislação vigente.

Cláusula 62.^a

Licença por maternidade

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

2 — A trabalhadora pode optar por acrescer mais 30 dias à licença referida no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar para além do primeiro.

4 — A licença prevista no n.º 1 da presente cláusula, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto.

5 — O exercício dos direitos consignados na presente cláusula rege-se nos termos da legislação vigente aplicável.

Cláusula 63.^a

Licença por paternidade

1 — Sem prejuízo de outras licenças previstas na legislação em vigor aplicável, o trabalhador tem direito a uma licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, sendo pagos pela segurança social.

2 — O exercício dos direitos consignados na presente cláusula rege-se nos termos da legislação vigente aplicável.

Cláusula 64.^a

Dispensa para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais e de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Para efeitos do número anterior, a trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas fora do horário de trabalho. Sempre que a consulta só seja possível dentro do horário de trabalho, o empregador poderá exigir prova dessa circunstância.

3 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho de dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, para amamentação, enquanto esta durar, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador, ou ambos, têm direito, por decisão conjunta, à dispensa de dois períodos distintos de uma hora cada para aleitação, até o filho perfazer 1 ano, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas nos n.ºs 3 e 4 são acrescidas de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

6 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas supra-referidas será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado, não podendo ser inferior a trinta minutos.

7 — O exercício dos direitos previstos na presente cláusula não implica diminuição da retribuição ou qualquer outro direito, nomeadamente o subsídio de refeição.

Cláusula 65.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O parecer referido no número anterior não é exigível nos casos de denúncia durante o período experimental, de caducidade ou revogação do contrato de trabalho, bem como nos casos de resolução e denúncia do contrato por iniciativa da trabalhadora.

3 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

4 — O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

5 — O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

CAPÍTULO IX

Trabalho de estrangeiros

Cláusula 66.^a

Condições prévias de contratação

A celebração de contrato de trabalho com cidadão estrangeiro, com excepção dos cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu, só é admissível se o cidadão estrangeiro for titular de documento comprovativo do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada, permanência ou residência em Portugal.

Cláusula 67.^a

Formalidades

1 — Para além dos elementos previstos na cláusula 3.^a, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro deve ser celebrado em triplicado, devendo conter as seguintes indicações:

- a) Referência ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território

- português, devendo ser anexada cópia do mesmo a todos os exemplares do contrato;
- b) A actividade do empregador;
- c) A forma de pagamento da retribuição.

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

3 — O disposto na presente cláusula não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu e dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de actividades profissionais.

Cláusula 68.^a

Comunicação da celebração e cessação dos contratos

1 — Antes do início da prestação de trabalho por parte do trabalhador estrangeiro, o empregador deve comunicar, por escrito, a celebração do contrato à Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — A comunicação deve ser acompanhada de um exemplar do contrato de trabalho.

3 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho, o empregador deve comunicar, por escrito, esse facto no prazo de 15 dias à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore regime idêntico.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 69.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 70.^a

Celebração do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 71.^a

Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

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

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40 % do limite máximo constante na lei ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria de acordo com a legislação em vigor aplicável;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Cláusula 72.^a

Descanso diário

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

CAPÍTULO XI

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 73.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Os deveres e os direitos dos trabalhadores-estudantes são os consignados na lei em vigor.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas às respectivas funções e actividade da empresa, de acordo com a legislação em vigor aplicável.

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

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

Indemnização por cessação do contrato de trabalho

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

- a) Resolução do contrato de trabalho, incluindo os celebrados a termo, por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;
- b) Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com invocação de prejuízo sério nas situações de transferências definitivas do local de trabalho, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;
- c) Despedimento declarado ilícito;
- d) Em caso de procedência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador.

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

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Organização de serviços e obrigações gerais do empregador

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

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

- a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho, incluindo dos

riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;
- c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;
- d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de protecção;
- e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de emergência e de perigo grave e eminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;
- f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de protecção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada;
- h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

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

- a) A consulta deve ser realizada duas vezes por ano e registada em livro próprio organizado pelo empregador;
- b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;
- c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

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

Cláusula 77.^a

Obrigações gerais do trabalhador

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

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

- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afectados pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e eminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho qualquer deficiência existente.

Cláusula 78.^a

Medidas de segurança e protecção

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

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

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

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

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

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

Cláusula 79.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

3 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 51 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 51 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

Cláusula 80.^a

Prevenção e controlo de alcoolemia

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

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

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

4 — O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

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

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

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

10 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

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

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

CAPÍTULO XV

Igualdade de tratamento e não discriminação

Cláusula 81.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

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

2 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO XVI

Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cláusula 82.^a

Utilização de ferramentas

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

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

Cláusula 83.^a

Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de tra-

balho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

5 — No 1.º dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

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

Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos — imediatamente após o seu acordo;
Matéria relativa à alteração de matéria vigente — juntamente com o próximo CCT (revisão geral);

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

Matéria interpretativa — desde a data de entrada em vigor do presente CCT;
Matéria integradora — no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação;
Matéria relativa à alteração de matéria vigente — na data da entrada em vigor do CCT (revisão geral).

Cláusula 85.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Cláusula 86.^a

Disposição transitória

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

TÍTULO II

Condições específicas de admissão e carreira profissional

ANEXO I

Condições específicas de admissão

CAPÍTULO XVIII

Condições específicas de admissão

SECÇÃO I

Cobreadores

Cláusula 87.^a

Condições específicas de admissão

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

- a) Terem a idade mínima de 18 anos;
b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

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

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

Cláusula 88.^a

Categorias profissionais e acesso

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

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

Cláusula 89.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos cobreadores será de 90 dias.

SECÇÃO II

Comércio

Cláusula 90.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

- a) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões previstas no anexo II;
- b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém.

Cláusula 91.^a

Acesso

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

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

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

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

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

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

Cláusula 92.^a

Densidades

1 — É obrigatória a existência de um caixeiro encarregado ou de um chefe de secção sempre que o número

de caixeiros e praticantes de caixeiro no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

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

Cláusula 93.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental será de:

- 120 dias para a categoria de vendedor e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro;
- 90 dias para as restantes categorias profissionais.

SECÇÃO III

Construção civil e obras públicas

Cláusula 94.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

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

Cláusula 95.^a

Estágio

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

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

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

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

Cláusula 96.^a

Aprendizagem

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

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

3 — Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade ingressam imediata e respectivamente no 1.º, 2.º e 3.º anos de aprendizagem.

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

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

Cláusula 97.^a

Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

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

Cláusula 98.^a

Praticantes

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

2 — Os praticantes de apontador terão um ou dois anos de prática, consoante tenham sido admitidos com

idade igual ou superior a 18 anos ou com menos de 18 anos.

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

Cláusula 99.^a

Profissões com prática

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

- a) Ajustador-montador de aparelhagem de elevação;
- b) Apontador;
- c) Assentador de aglomerados de cortiça;
- d) Assentador de revestimentos;
- e) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível I e nível II;
- f) Enformador de pré-fabricados;
- g) Estivador;
- h) Espalhador de betuminosos;
- i) Impermeabilizador;
- j) Marteleiro;
- l) Mineiro;
- m) Montador de caixilharias;
- n) Montador de elementos pré-fabricados;
- o) Montador de estores;
- p) Montador de pré-esforçados;
- q) Sondador;
- r) Vulcanizador.

2 — Haverá três anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Caboqueiro ou montante;
- b) Calceteiro;
- c) Condutor-manobrador de equipamentos industriais de nível III;
- d) Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas;
- e) Montador de casas pré-fabricadas;
- f) Montador de cofragens;
- g) Tractorista.

Cláusula 100.^a

Pré-oficialato

1 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 96.^a completado que seja o respectivo período de aprendizagem ingressam na categoria de pré-oficial.

2 — A duração do pré-oficialato não poderá ultrapassar quatro, três ou dois anos, consoante os trabalhadores já possuam um, dois ou três anos de aprendizagem, respectivamente.

Cláusula 101.^a

Formação profissional

A conjugação dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato consignados nas cláusulas anteriores será encurtada em dois anos desde que os trabalhadores frequentem com aproveitamento curso da respectiva especialidade em centro protocolar da indústria da construção civil e obras públicas ou outros do mesmo nível que oficialmente venham a ser criados.

Cláusula 102.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais de um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos de idade, tiverem passado a serventes.

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a logo que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os trabalhadores com a categoria de chefe de equipa logo que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão serão promovidos a arvorados, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão de trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 103.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental para os trabalhadores da construção civil terá a seguinte duração:

90 dias para auxiliares menores, aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a e 2.^a ou equiparados;
180 dias para as categorias superiores.

SECÇÃO IV

Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis

Cláusula 104.^a

Condições especiais de admissão

1 — Só podem ser admitidos como agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis, os trabalhadores habilitados com o curso de construtor civil.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis portadores da respectiva carteira profissional.

Cláusula 105.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO V

Electricistas

Cláusula 106.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Terão preferência na admissão como aprendizes e ajudantes os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, os cursos de electricidade das escolas técnicas.

3 — Terão preferência na admissão na categoria de pré-oficial e em categorias superiores os trabalhadores que tenham completado com aproveitamento um dos cursos referidos no n.º 2 da cláusula 108.^a deste contrato.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as empresas só poderão admitir trabalhadores electricistas portadores de respectiva carteira profissional devidamente legalizada e actualizada nos averbamentos, salvo no início da aprendizagem.

Cláusula 107.^a

Aprendizagem

A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 108.^a

Promoções e acessos

1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão.

2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela ou desde que tenham completado um dos seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional nos moldes previstos na cláusula seguinte.

5 — Os pré-oficiais do 2.^o ano que ao longo da sua carreira não tenham adquirido conhecimentos técnicos que lhes permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista, poderão requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

6 — Os auxiliares técnicos poderão, ao fim de dois anos na categoria, requerer a sua passagem a oficial electricista. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

7 — Os auxiliares de montagem poderão, após cinco anos de efectivo desempenho na função, requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

8 — Os profissionais electricistas, com escolaridade mínima de nove anos ou formação profissional ou escolar equivalente, poderão progredir na carreira profissional ascendendo à categoria de técnico operacional, grau I a seu pedido mediante provas prestadas no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

9 — O técnico operacional — grau I — terá acesso a técnico operacional — grau II — ao fim de quatro anos, ou de três anos, caso esteja habilitado com um dos cursos técnicos equivalente ao nível do 12.º ano de escolaridade.

10 — O técnico operacional bem como todos os profissionais electricistas terão acesso à categoria de assistente técnico a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

Cláusula 109.^a

Exames

1 — Os exames previstos na cláusula anterior versam matérias práticas e teóricas consignadas em programas a elaborar e divulgados previamente.

2 — A prestação do exame poderá ser dispensada caso o empregador reconheça e ateste a aptidão do trabalhador para o desempenho de funções inerentes a categorias superiores.

3 — Compete ao empregador, nos 15 dias subsequentes à recepção do requerimento para exame, informar a comissão paritária prevista na cláusula 84.^a

4 — A comissão paritária, no prazo de 15 dias, comunicará o requerimento à comissão de exame já constituída ou que nomeará nesse mesmo prazo e da qual farão parte um representante das associações sindicais, um representante das associações de empregadores e um terceiro elemento escolhido por ambas as partes.

5 — Competirá à comissão de exame estruturar os programas em que posteriormente se irá basear, para elaboração das provas teóricas, assim como para a indicação do trabalho prático a realizar.

6 — Os exames realizar-se-ão no prazo de 30 dias, de preferência no local de trabalho ou, caso se mostre aconselhável, nos centros de formação profissional da indústria.

7 — A aprovação no exame determina a promoção à categoria superior, com efeitos a partir da data da apresentação do requerimento para exame.

8 — A não aprovação no exame determina a impossibilidade de requerer novo exame antes de decorrido um ano sobre a data de realização das provas. A promoção à categoria superior resultante da aprovação neste último exame terá efeitos a partir da data em que o mesmo for requerido.

Cláusula 110.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 111.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos electricistas terá a seguinte duração:

- 90 dias para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais, auxiliares técnicos e oficiais;
- 180 dias para as categorias superiores.

Cláusula 112.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores a que se refere a presente secção serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

- a) Assistente técnico:
 - Grau II;
 - Grau I.
- b) Técnico operacional:
 - Grau II;
 - Grau I.
- c) Encarregado — categoria única;
- d) Chefe de equipa — categoria única;
- e) Oficial principal — categoria única;
- f) Oficial — categoria única;
- g) Auxiliar técnico — categoria única;
- h) Pré-oficial:
 - Do 2.º ano;
 - Do 1.º ano;
- i) Ajudante:
 - Do 2.º ano;
 - Do 1.º ano;
- j) Aprendiz:
 - Do 3.º ano;
 - Do 2.º ano;
 - Do 1.º ano;
- l) Auxiliar de montagens categoria única.

Cláusula 113.^a

Garantia especial de segurança

Sempre que no exercício da sua profissão o trabalhador electricista corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 114.^a

Carteiras profissionais

1 — Para o exercício da profissão de electricista nos graus profissionais definidos na cláusula 112.^a é necessário certificado profissional.

2 — Os certificados profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas, na qual conste um dos graus profissionais definidos na cláusula 112.^a

Cláusula 115.^a

Especialidade da carteira profissional

1 — *Electricista bobinador.* — É o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinagem de aparelhos eléctricos de corrente contínua e alterna, de baixa e alta tensão, mono e trifásicos, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como geradores transformadores, motores e outros aparelhos eléctricos bobinados, efectua os isolamentos necessários, as ligações e protecções de enrolamentos, monta escovas, colectores ou anéis colectores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de detecção e medida; interpreta esquemas de bobinagem e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

2 — *Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos eléctricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, protecção e segurança de aparelhos eléctricos, tais como queimadores, electrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos e outros; determina as posições, coloca os condutores, efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos de detecção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

3 — *Montador-reparador de elevadores.* — É o trabalhador que instala, conserva, repara, regula e ensaia circuitos eléctricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de protecção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esquemas eléctricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Elevadores Eléctricos. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

4 — *Montador de instalações eléctricas de alta e baixa tensão.* — É o trabalhador que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos eléctricos de AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas eléctricas estáticas e móveis, aparelha-

gem de comando, detecção, protecção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efectua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos eléctricos utilizando aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações eléctricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os regulamentos de segurança aplicáveis à especialidade. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

5 — *Montador de instalações eléctricas de baixa tensão.* — É o trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos industriais, comerciais, particulares ou em outros locais de utilização, tais como circuitos de força motriz, aquecimentos, de iluminação, de sinalização, de sonorização, de antenas e outros; determina a posição de órgãos eléctricos, tais como portinholas, caixas de coluna, tubos ou calhas, quadros, caixas de derivação e ligação e de aparelhos eléctricos, tais como contadores, disjuntores, contactores, interruptores, tomadas e outros; coloca os condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida e interpretação de esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

6 — *Montador-reparador de instalações eléctricas de alta tensão.* — É o trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica de alta tensão em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, pára-raios, barramentos isoladores e respectivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua protecção e isolamento; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida; interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e Seccionamento. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

7 — *Montador de redes AT/BT e telecomunicações.* — É o trabalhador que monta, regula, conserva, repara, ensaia e vigia redes aéreas ou subterrâneas de transporte e distribuição de energia eléctrica de alta e baixa tensão, bem como redes de telecomunicações; erige e estabiliza postes, torres e outros suportes de linhas eléctricas; executa a montagem de caixas de derivação, junção ou terminais de cabos em valas, pórticos ou subestações, monta diversa aparelhagem, tal como isoladores, pára-raios, separadores, fusíveis, amortecedores; sonda as instalações e traçados das redes para verificação do estado de conservação do material; orienta a limpeza da faixa de protecção das linhas,

podendo por vezes decotar ramos de árvores ou eliminar quaisquer outros objectos que possam interferir com o traçado; guia frequentemente a sua actividade por esquemas de traçados e utiliza aparelhos de medida para detecção de avarias. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

8 — *Instrumentista (montador-reparador de instrumentos de medida e controlo industrial)*. — É o trabalhador que detecta e repara avarias em circuitos eléctricos, electrónicos, pneumáticos e hidráulicos, com desmontagem, reparação e montagem de aparelhos de regulação, controlo, medida, protecção, manobra, sinalização, alarme, vigilância ou outros; realiza ensaios de equipamentos em serviço ou no laboratório com verificação das respectivas características, seu funcionamento normal e procede à sua aferição se necessário, interpreta incidentes de exploração; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados, interpreta gráficos, tabelas, esquemas e desenhos necessários ao exercício da função. Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

SECÇÃO VI

Enfermeiros

Cláusula 116.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais de enfermagem só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carteira profissional.

Cláusula 117.^a

Densidades

Existirá um enfermeiro-coordenador sempre que existam mais de três trabalhadores de enfermagem no mesmo local de trabalho.

Cláusula 118.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos trabalhadores de enfermagem terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO VII

Escritório

Cláusula 119.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- Terem a idade mínima de 17 anos;
- Possuírem o 12.º ano de escolaridade, excepto o disposto nas alíneas seguintes;
- Contabilista — curso adequado do ensino superior;

d) Técnico oficial de contas — inscrição na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- Aos trabalhadores que exercendo as funções transitem de empresa abrangida pela convenção;
- Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como trabalhadores de escritório.

Cláusula 120.^a

Acessos e promoções

1 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos, para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade e dois anos para os admitidos com a idade igual ou superior a 18 anos.

2 — Os escriturários de 3.^a e 2.^a classes serão promovidos à classe superior logo que completem três anos de serviço na classe e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os operadores de computador de I e II serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respectivo grau, e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — Os técnicos administrativos de grau I serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respectivo grau e na mesma empresa, salvo se a o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — Para efeitos de promoção dos profissionais referidos no número anterior, será contado o tempo já prestado na categoria profissional.

6 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos n.ºs 3 e 4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

7 — A promoção dos profissionais referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior rege-se nos mesmos termos da cláusula 168.^a

Cláusula 121.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental para os trabalhadores de escritório terá a seguinte duração:

- 90 dias para estagiários, escriturários ou equiparados;
- 120 dias para técnico administrativo, técnico de contabilidade, subchefe de secção e categorias superiores;
- 240 dias para técnico oficial de contas.

SECÇÃO VIII

Fogueiros

Cláusula 122.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional prevista na presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 3.^a

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir trabalhadores fogueiros portadores da respectiva carteira profissional.

Cláusula 123.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos fogueiros terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO IX

Garagens

Cláusula 124.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais previstas na presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 3.^a

Cláusula 125.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO X

Hoteleria

Cláusula 126.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem carteira profissional ou, caso a não possuam e seja obrigatória para o exercício da respectiva profissão, possuírem as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Cláusula 127.^a

Preferência de admissão

Em igualdade de condições têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;

- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Cláusula 128.^a

Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo; porém, se o período de aprendizagem findar antes de o trabalhador ter completado 18 anos de idade, será prolongado até essa data.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão.

3 — Seja qual for a idade no momento de admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos.

4 — Não haverá aprendizagem para as categorias de roupeiro, lavador e empregado de refeitório, sem prejuízo do disposto no antecedente n.º 1.

5 — O aprendiz só poderá mudar de profissão para que foi contratado por comum acordo das partes.

6 — Para o cômputo dos períodos de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contrataram nessa qualidade, desde que superiores a sessenta dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 129.^a

Estágio

1 — O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os profissionais com um curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2 — Logo que concluído o período de aprendizagem o trabalhador passará automaticamente à categoria de estagiário nas funções de cozinheiro, despenseiro e empregado de balcão.

3 — Para o cômputo dos períodos de estágio serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contrataram nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 130.^a

Título profissional

1 — O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, quando obrigatórios para o exercício da profissão.

Cláusula 131.^a

Densidades

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só pode haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

2 — Caso exista secção de dispensa, o seu trabalho deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior à de dispenseiro.

Cláusula 132.^a

Quadro de densidades

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	-	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	1	2	3	3	4	4	4	6	5

Nota. — Havendo mais de 10 cozinheiros, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas neste quadro.

Cláusula 133.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

Para a categoria de encarregado de refeitório, ecónomo e para a função de cozinheiro responsável pela confecção o período experimental é de 180 dias, sendo de 90 dias para as restantes categorias profissionais.

Cláusula 134.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

De 1.^a;
De 2.^a;
De 3.^a;
Estagiário;
Aprendiz;

Dispenseiro e empregado de balcão e ecónomo:

Categoria única;
Estagiário;
Aprendiz;
Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro — categoria única.

Cláusula 135.^a

Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação, cujo valor não é dedutível do salário.

2 — O direito à alimentação fica salvaguardado e consignado nos precisos termos em que actualmente está consagrado para os trabalhadores de hotelaria ao serviço da indústria de construção civil e obras públicas.

SECÇÃO XI

Madeiras

Cláusula 136.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- 16 anos para todas as outras categorias.

2 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

Cláusula 137.^a

Estágio

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

Cláusula 138.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, o aprendiz será promovido a praticante.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, serão tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 139.^a

Tirocínio

1 — O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 144.^a, findo o qual será promovido a pré-oficial.

2 — Iguamente para efeitos do disposto no n.º 1, contar-se-á o tempo de tirocínio na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o praticante, sendo a prova desse tempo de tirocínio, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

3 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no n.º 4 da cláusula 138.^a e para os admitidos em profissões que não exijam aprendizagem.

Cláusula 140.^a

Densidades

Não poderá haver mais de metade de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das profissões para as quais se prevê a aprendizagem.

Cláusula 141.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos, findos os quais serão promovidos a pré-oficiais.

2 — Os trabalhadores com a categoria de pré-oficial que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a oficial de 2.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

Cláusula 142.^a

Categorias profissionais

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Encarregados — categoria única;
- b) Oficiais de 1.^a, de 2.^a, pré-oficial, praticante e aprendiz.

Cláusula 143.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental para os trabalhadores de madeiras terá a seguinte duração:

- 90 dias, para aprendizes, praticantes, pré-oficiais e oficiais de 1.^a e 2.^a;
- 180 dias, para encarregados.

Cláusula 144.^a

Período de prática de seis meses

As categorias profissionais de embalador e operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina admitem apenas um período de prática de seis meses.

SECÇÃO XII

Mármore

Cláusula 145.^a

Quadros e acessos

1 — A aprendizagem só existe para as categorias profissionais de canteiro, polidor manual e polidor maquinista.

2 — A aprendizagem terá a duração de três anos para a categoria de canteiro e de dois anos para as de polidor manual e polidor maquinista.

Cláusula 146.^a

Categorias profissionais

Dividem-se em duas categorias (1.^a e 2.^a) os trabalhadores das profissões definidas no anexo II, com excepção das de britador-operador de britaria, canteiro, canteiro-assentador, carregador de fogo, seleccionador e serrador.

Cláusula 147.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 90 dias para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.^a, 2.^a ou equiparados;
- 180 dias para categorias superiores.

Cláusula 148.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma profissão serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os trabalhadores com a categoria de praticante de britador-operador de britadeira ascenderão à categoria respectiva ao fim de dois anos de prática, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

SECÇÃO XIII

Metalúrgicos

Cláusula 149.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a e de idade não inferior a:

- a) 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- b) 16 anos, para todas as outras categorias.

2 — Serão directamente admitidos na categoria imediatamente superior a aprendiz:

- a) Os trabalhadores com os cursos de escolas técnicas ou outros equivalentes oficialmente reconhecidos;
- b) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que possuam cursos de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

3 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

4 — Só podem ser admitidos como técnico de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

5 — Só podem ser admitidos como instalador de redes de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 9.º ano de escolaridade que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

6 — Só podem ser admitidos como técnico de refrigeração e climatização os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.º ano de escolaridade.

Cláusula 150.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional, com a categoria de oficial, de reconhecida capacidade técnica e valor moral, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, os aprendizes serão promovidos à categoria imediatamente superior.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, deverão ser tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

5 — Igualmente para os efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

Cláusula 151.^a

Profissões sem aprendizagem

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

- Agentes de métodos;
- Encarregado;
- Chefe de equipa.

Cláusula 152.^a

Estágio

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 153.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos. Findos estes, transitarão para oficiais de 3.^a

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 3.^a ou de 2.^a que completem, respectivamente, dois ou três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos à categoria imediata, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior, terá o direito a exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 154.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 155.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

- 90 dias para aprendizes e praticantes oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a ou equiparados;
- 180 dias para categorias superiores.

SECÇÃO XIV

Porteiros, contínuos e paquetes

Cláusula 156.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior:

- a) 16 anos para a categoria de paquete;
- b) 18 anos para as restantes categorias.

Cláusula 157.^a

Acessos

Os paquetes que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos.

Cláusula 158.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

A admissão na empresa dos trabalhadores previstos nesta secção será sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias.

SECÇÃO XV

Químicos

Cláusula 159.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores a que se refere esta secção são:

- a) Para a categoria de auxiliar de laboratório a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a;
- b) Para as categorias de analista principal, o curso completo das escolas industriais adequado às funções a desempenhar.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados numa das categorias constantes do anexo II para os trabalhadores químicos.

Cláusula 160.^a

Estágio

1 — Na categoria de auxiliar de laboratório a duração máxima do estágio é de um ano.

2 — Na categoria de analista a duração máxima do estágio é de dois anos.

Cláusula 161.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os trabalhadores com a categoria de analista de 2.^a que completarem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a analistas de 1.^a, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 162.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

- a) 90 dias para o auxiliar de laboratório e analistas;
- b) 120 dias para o analista principal.

Cláusula 163.^a

graus profissionais

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal — classe única;
Analista:

- De 1.^a classe;
- De 2.^a classe;
- Estagiário;

Auxiliar de laboratório — estagiário.

SECÇÃO XVI

Rodoviários

Cláusula 164.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes à categoria de motorista são:

- a) Possuírem as habilitações exigidas por lei;
- b) Possuírem a carta de condução.

Cláusula 165.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos motoristas terá a duração de 90 ou 120 dias, tratando-se respectivamente de motorista de ligeiros ou de pesados.

SECÇÃO XVII

Técnicos

Cláusula 166.^a

Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos como técnicos os trabalhadores habilitados com curso superior respectivo, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras, bem como, nos casos em que o exercício da actividade se processe a coberto de um título profissional, sejam possuidores do respectivo título, emitido segundo a legislação em vigor.

2 — No caso de técnicos possuidores de diplomas passados por escolas estrangeiras, os mesmos terão de ser oficialmente reconhecidos nos termos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 167.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos técnicos terá a duração de 180 dias, salvo para o pessoal de direcção ou chefia e quadros superiores, que será de 240 dias.

Cláusula 168.^a

Graus profissionais

1 — Os profissionais referidos nesta secção distribuem-se por três graus, em que o primeiro será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelos vencimentos (o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A).

2 — Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B.

3 — Os graus I-A e I-B podem ser considerados como período de estágio em complemento da formação académica.

SECÇÃO XVIII

Técnicos de desenho

Cláusula 169.^a

Condições específicas de admissão

1 — Grupo A — Técnicos de desenho. — Podem ser admitidos para as categorias de técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

- a) Curso do ensino secundário — 12.º ano (Mecanotecnia; Electrotecnia; Radiotecnica/Electrónica; Construção Civil; Equipamento e Interiores/Decoração; Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura; Artes Gráficas), que ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após 12 meses de tirocínio;
- b) Cursos de formação profissional que confira o nível III-UE ou curso tecnológico — 12.º ano, de formação adequada, ou curso técnico da via profissionalizante/via técnico-profissional — 12.º ano ou cursos das escolas profissionais (nível III-UE), nomeadamente: desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador electrotécnico, medidor-orçamentista, técnico de equipamento, técnico de design cerâmico/metals, técnico de obras/edificações e obras, que ingressam numa das categorias respectivas após doze meses de tirocínio grupo VII.

2 — Grupo B — Operador-arquivista. — Para a profissão deste grupo deverá ser dada prioridade a trabalhadores de outras actividades profissionais já ao serviço da empresa que reúnam condições, nomeadamente ter a idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

3 — As habilitações referidas nos números anteriores não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;

- b) Aos trabalhadores a que já tenha sido atribuída fora da empresa uma das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 170.^a

Acessos

1 — O período máximo de tirocínio é o indicado na alínea a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Nas categorias com dois graus, os profissionais no grau I terão acesso ao grau II após pelo menos um ano de permanência naquele grau, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho da função, e ou por aquisição de formação profissional, ou por proposta da empresa.

Cláusula 171.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 90 dias para operadores-arquivistas, tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;
- 180 dias para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projectistas.

Cláusula 172.^a

Outras disposições

A actividade profissional do grupo A — técnicos de desenho é identificada no âmbito dos seguintes ramos de actividade, subdividindo-se estes por especialidades:

- a) Ramo de mecânica (mecânica, máquinas, equipamentos mecânicos, tubagens, estruturas metálicas, instrumentação e controlo, climatização). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologia mecânicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;
- b) Ramo de electrotecnia (electrotécnica e electrónica equipamentos e instalações eléctricas, iluminação, telefones, sinalização e automatismos eléctricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias eléctricas e electrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;
- c) Ramo de construções, arquitectura e topografia (construções civis e industriais, estruturas de betão armado e cofragens, infra-estruturas, arquitectura e urbanismo, topografia, cartografia e geodesia). Aplicação em trabalhos de arquitectura e engenharia e tecnologia das construções, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, levantamentos, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;
- d) Ramo de artes e *design* (decoreção, maquete, publicidade, desenho gráfico e de exposição). Aplicação em trabalhos decorativos, de maquete, de desenho de comunicação, gráfico e artístico.

SECÇÃO XIX

Telefonistas

Cláusula 173.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional de telefonista só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.^a

2 — As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de telefonistas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de telefonistas;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como telefonistas.

Cláusula 174.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental de telefonista terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO XX

Técnicos de topografia

Cláusula 175.^a

Condições específicas de admissão

1 — Só podem ser admitidos como técnicos de topografia trabalhadores com a idade mínima de 18 anos, as habilitações e outras exigências previstas na cláusula seguinte.

2 — Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 176.^a

Requisitos para o exercício de funções

1 — Porta-miras — formação escolar mínima ao nível do 6.º ano do ensino básico ou equivalente. Responsabilidade por transporte de equipamento muito sensível.

2 — Ajudante de fotogrametrista — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente; visão estereoscópica adequada.

3 — Fotogrametrista auxiliar — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, dois anos como ajudante de fotogrametrista. Visão estereoscópica adequada.

4 — Registador-medidor — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de pelo menos, três anos como porta-miras. Responsabilidade por manuseamento e utilização de equipamento muito sensível.

5 — Revisor fotogramétrico — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, um ano na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

6 — Técnico auxiliar de topografia — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência profissional de, pelo menos, dois anos como registador/medidor. Responsabilidade por utilização e manuseamento de aparelhagem sensível.

7 — Fotogrametrista — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente, todo o tipo de aparelhos restituídos utilizados na fotogrametria.

8 — Topógrafo — formação escolar mínima ao nível do 12.º ano da via de ensino ou via profissionalizante ou formação escolar de nível superior, com conhecimento de topografia. Curso de cartografia topografia do Serviço Cartográfico do Exército e antigos cursos de topografia e agrimensura ministrados nas ex-colónias. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem de grande precisão, com utilização de diversos instrumentos ópticos e electrónicos.

9 — Geómetra — formação escolar específica de nível superior, nomeadamente dos institutos politécnicos ou diplomados na mesma área pelo Serviço Cartográfico do Exército, bem como por outros organismos reconhecidos oficialmente, não sendo as referidas habilitações exigidas aos trabalhadores que desempenhem estas funções em 1 de Março de 1997.

Cláusula 177.^a

Promoções e acessos

1 — Os topógrafos distribuem-se por três graus.

2 — O grau I é considerado como estágio que terá a duração de três anos, excepto para os profissionais habilitados com o curso superior que será de dois anos, findo o qual será promovido a topógrafo de grau II.

3 — O topógrafo de grau II terá acesso ao grau III a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

4 — O topógrafo de grau III, desde que habilitado com curso superior, ou equiparado, terá acesso à categoria de geómetra a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

Cláusula 178.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos técnicos de topografia terá a duração seguinte:

- 90 dias para porta-miras, registador-medidor, ajudantes de fotogrametrista; técnico auxiliar de topografia, fotogrametristas auxiliares e revisores fotogramétricos;
- 180 dias para fotogrametristas, topógrafos, geómetras, calculadores e cartógrafos.

SECÇÃO XXI

Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Cláusula 179.^a

Condições específicas de admissão

1 — Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho no sector da construção os trabalhadores que, cumulativamente, reúnam as seguintes condições:

- a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível v, que integre matéria específica do sector da construção e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titulares de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito;

- b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível iii, que integre matéria específica do sector da construção e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titulares de CAP (certificado de aptidão profissional) emitido pelas entidades com competência para o efeito.

Cláusula 180.^a

Acessos

1 — O período de estágio do técnico de segurança e higiene do trabalho é de um ano, findo o qual será promovido a técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I). Terá acesso ao grau II a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

2 — O técnico superior de segurança e higiene do trabalho será admitido no grau I, considerado como período de estágio com a duração de um ano, em complemento da formação académica, findo o qual será promovido ao grau II. Terá acesso ao grau III a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 181.^a

Período experimental — Trabalhadores efectivos

1 — O período experimental dos técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho terá a duração de 180 dias, salvo quando ocuparem lugares de direcção ou chefia, que será de 240 dias.

2 — O período experimental do técnico de segurança e higiene do trabalho e do estagiário de técnico de segurança e higiene do trabalho é, respectivamente, de 180 e 90 dias.

SECÇÃO XXII

Profissões comuns

Cláusula 182.^a

Períodos experimentais/profissões comuns — Trabalhadores efectivos

Os períodos experimentais dos trabalhadores abrangidos por esta secção terão a seguinte duração:

- Auxiliar de limpeza e manipulação — 90 dias;
- Auxiliar de montagens — 90 dias;
- Chefe de departamento — 180 dias;
- Chefe de secção — 180 dias;
- Condutor-manobrador de equipamentos industriais — 120 dias;
- Director de serviços — 240 dias;
- Guarda — 90 dias;
- Jardineiro — 90 dias;
- Recepcionista — 90 dias;
- Servente — 90 dias;
- Subchefe de secção — 120 dias.

SECÇÃO XXIII

Disposições comuns

Cláusula 183.^a

Exames

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao centro de formação profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

Cláusula 184.^a

Lugares de subdirecção ou subchefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direcção ou chefia podem as empresas criar internamente lugares de subdirecção ou subchefia.

ANEXO II

Definições de funções

A) Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

B) Comércio

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, instrumentos e materiais do armazém.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um

armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; comunica os níveis de *stocks*; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores caixeiros-ajudantes e de praça; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prosector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontre adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

- a) *Viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) *Pracista.* — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- c) *Caixeiro de mar.* — Quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

C) Construção civil e obras públicas

Afagador-encerador. — É o trabalhador que desbasta, afaga, betuma, dá cor, encera, enverniza e limpa pavimentos de madeira.

Ajustador-montador de aparelhagem de elevação. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas especializado na ajustagem e montagem de gruas, guindastes, pontes rolantes, diferenciais e outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

Apontador. — É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efectuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

Armador de ferro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e coloca as armaduras para betão armado a partir da leitura do respectivo desenho em estruturas de pequena dimensão.

Arvorado. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos de mais de uma profissão comuns à actividade de construção civil, chefia e coordena em pequenas obras várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na actividade em obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações, sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

Assentador de aglomerados de cortiça. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos de cortiça e seus derivados.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

Assentador de revestimentos. — É trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel, alcatifas, plásticos e equiparados.

Assentador de tacos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa betumilhas e assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Batedor de maço. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos de calçadas.

Cabouqueiro ou montante. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

Calceteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as

ferramentas apropriadas para o efeito. Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de vária natureza, tais como caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento de molde.

Canteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

Capataz. — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

Carregador-catalogador. — É o trabalhador que predominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respectivas posições.

Chefe de equipa. — É o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido, chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia das oficinas da empresa.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Eventualmente pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas. — É o trabalhador que, a partir da leitura de desenhos/plantas, determina os locais a pintar e procede à respectiva pré-marcação. Conduz e opera o equipamento accionando e regulando o mesmo, de modo a efectuar correctamente os trabalhos de sinalização horizontal de estradas ou pistas.

Controlador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros, realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e controla a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas a fim de se efectivarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de 1.^a — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do sector, detém conhecimentos genéricos de actividades extras à construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais. Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.^a, exerce o controlo de trabalhos a mais e a menos e controla a qualidade e quantidade das actividades próprias e de subempreiteiros.

Encarregado de 2.^a — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos de todas as tarefas comuns à actividade de construção civil, chefia uma frente de trabalho ou obra de pequena dimensão e reduzida complexidade técnica. No decurso da obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações bem como ao aprovisionamento da mesma. Responsabiliza-se pela organização de estaleiros de obra e pela gestão de equipamentos. Controla o fabrico de materiais em obra e a qualidade dos materiais de construção.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade. — É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos sobre actividades extras e comuns à actividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria profissional de encarregado de 1.^a, é responsável pelo planeamento, gestão e controlo de obras.

Enformador de pré-fabricados. — É o trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo as especificações técnicas recebidas.

Entivador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos, quer em céu aberto quer em galerias ou poços.

Espalhador de betuminosos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente rega ou espalha betuminosos.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e respectivos acabamentos.

Fingidor. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente imita com tintas madeira ou pedra.

Impermeabilizador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

Marmoritador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa revestimentos com mármore.

Marteleiro. — É o trabalhador que com carácter exclusivo manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

Mineiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Montador de andaimes. — É o trabalhador qualificado capaz de efectuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança. Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efectua trabalhos, a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de protecção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de protecção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes *cantile-ver*, andaimes de tecto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação. Coloca, fixa e retira revestimentos de protecção nos andaimes. Opera e efectua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

Montador de caixilharia. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas de madeira, alumínio ou PVC sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com excepção de pequenos acertos.

Montador de casas pré-fabricadas. — É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Montador de cofragens. — É o trabalhador que em obra efectua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e standardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de elementos pré-fabricados. — É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumarem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de estores. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à montagem de estores.

Montador de material de fibrocimento. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas directrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibro-

cimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

Montador de pré-esforçados. — É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Oficial de vias férreas. — É o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da actividade de construção e manutenção de infra-estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a protecção dos trabalhos. Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de piloto de via interdita.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior exigíveis para o oficial de 1.^a, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Pintor decorador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

Sondador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente manobra sondas e faz recolha de amostras.

Técnico administrativo de produto. — É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respectivas facturas; prepara e codifica elementos de *input* para tratamento informático; participa na conferência e análise de *outputs*, podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direcção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.), procedendo ao resgate dos respectivos depósitos; findos os trabalhos, efectua as operações inerentes ao controlo,

manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respectivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa. Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

Técnico de obra/conductor de obra. — É o trabalhador que identifica o projecto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases da construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação. Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

Técnico de obra estagiário. — É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azulearia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Tractorista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz e manobra todos os tractores.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Vibradorista. — É o trabalhador que predominantemente homogeneiza e compacta massas de betão fresco incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio dos dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade pode auxiliar outros oficiais.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D) Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtores civis

Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil. — É o trabalhador que estuda, projecta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitectura,

construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direcção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projectos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Grau I — é o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto a precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados;

Grau II — é o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor;

Grau III — é o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

E) Electricistas

Ajudante. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores de categoria superiores, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente técnico (graus II e I). — É o trabalhador que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas eléctricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos, podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as directivas e adoptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projecto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em acções de organização no âmbito da sua actividade.

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais electricistas. Nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; coadjuva os electricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres alta tensão e baixa tensão e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Procede à preparação de massa isolante e faz o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrame e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Auxiliar técnico. — É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista e, em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com carácter repetitivo e para as quais não se exigem grandes conhecimentos técnicos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários electricistas.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Oficial principal (critérios para a atribuição deste grau). — Designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial electricista.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico operacional (graus II e I). — É o trabalhador que seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve acções de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projecto executivo e programas de actividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de electricidade tanto práticos como técnicos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e electrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção. Pode proceder a verificação e ensaios bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações eléctricas em vigor.

F) Enfermeiros

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

G) Escritório

Analista informático orgânico. — É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordigramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista informático de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos

e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e de outros trabalhos de escritório.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos, pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, efectua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa. — É o trabalhador que anota em estenografia

e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagem de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou

registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais.

Operador de computador (graus I, II e III). — É o trabalhador que recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Programador informático. — É o trabalhador que prepara ordinogramas e estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador informático de aplicações. — É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário de direcção. — É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete, e providenciar a realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo (graus I e II). — É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as

funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência, desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de actuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em directivas técnicas; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade pelos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

H) Fogueiros

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

I) Garagens

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

J) Hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; compra ou recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-as, guarnece-as e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza do refeitório, da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida

da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregue de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregue de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa a fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Lavador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dispendo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a recepção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora quer através de livros para o fim existentes; pro-

cede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregue de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L) Madeiras

Acabador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Assentador de móveis de cozinha. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

Bagueteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais tais como madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas; prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Carpinteiro (limpo e bancada). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

Casqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respectivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como serrar, aplinar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cortador de tecidos para estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

Costureiro de decoração. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Embalador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respectiva marcação e aplicar grampos, agrafos e precintas.

Emalhetador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — *enriches* (malhetes).

Empalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, e elabora relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado-geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

Encurvador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Estofador. — É o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelos métodos de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Estofador-controlador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Facejador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Fresador-copiador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra a máquina de fresar, tam-

bém conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folhas. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina, tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões específicas.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldureiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as *baguettes* de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Motoserrista. — É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os utilizando uma motoserra portátil ou eléctrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer objecto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

Operador de calibradora-lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

Operador de linha automática de painéis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis ou de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

Operador de máquina de perfurar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respectivas ferramentas.

Operador de máquina de tacos ou parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma

máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

Operador de pantógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

Perfilador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

Polidor manual. — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou fricciona dispositivos à superfície da peça.

Prensador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Riscador de madeiras ou planteador. — É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Seleccionador e medidor de madeiras. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

Serrador de «charriot». — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos *charriots* destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Torneiro de madeiras (torno automático). — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra um torno automático que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

Traçador de toros. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e motosserra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

Tupidor (moldador, tupieiro). — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e, em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efectuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

M) Mármore

Acabador. — É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

Britador-operador de britadeira. — É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo seleccionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respectivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

Canteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Canteiro-assentador. — É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

Carregador de fogo. — É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introduz-las nos furos fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos-perfuradores.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

Encarregado de oficina. — É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado sector da mesma.

Encarregado de pedreira. — É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

Maquinista de corte. — É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

Polidor manual. — É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

Polidor maquinista. — É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

Polidor-torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

Seleccionador. — É o trabalhador que selecciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

Serrador. — É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

Torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

N) Metalúrgicos

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que através de conhecimentos e experiência oficial analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências

operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jacto de areia, granalha e outros materiais.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente os encarregados.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que, predominantemente, forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

Funileiro ou latoeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou repara artigos de chapa fina,

tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

Instalador de redes de gás. — É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás sob a orientação de um técnico de gás.

Lavandeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

Metalizador. — É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e ajusta máquinas, cor-

rigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de canalizações/instalador de redes. — É o trabalhador qualificado, capaz de efectuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sobre pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança. Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efectua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e ou em suportes. Participa no processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanquidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas, sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efectua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

Operador de máquinas de balancé. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de quinadeira, viradeira ou calandra. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

Pesador-contador. — É o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Pintor de automóveis ou máquinas. — É o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou a pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metá-

licos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Soldador. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de gás. — É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás. Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efectuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas acções de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de stocks de materiais; ferramentas e equipamentos e respectivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efectuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na actualização de desenhos, planos e esquemas de instalações.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Técnico de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização. Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os

meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes. Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, num torno mecânico executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça molde, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, predominantemente, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

O) Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

P) Químicos

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios. Poderá ainda orientar a actividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

Analista principal. — É o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

Q) Rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

R) Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elaborar especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia;

Grau II. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá

receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessário. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior;

Grau III. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

S) Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projecto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projecto ou optimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da acção e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar fun-

ções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos ou acções de uma ou várias actividades.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-medidor. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Desenhador-preparador de obra. — É o trabalhador que, a partir de elementos, e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de actividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, ante-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, respondendo a solicitações de trabalho em termos de concepção, adaptação, análise ou desenvolvimento; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computadorizados aplicados ao desenho/projecto — CAD.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elaborar listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e de equipamentos e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

Planificador. — É o trabalhador que prepara a partir de projecto completo a sua efectivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra de modo a poder fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Operador-arquivista. — É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efectua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

Tirocinante. — É o trabalhador que ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

T) Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

U) Técnicos de topografia

Ajudante de fotogrametrista. — É o trabalhador que directamente colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

Cartógrafo ou calculador topocartográfico. — É o trabalhador que concebe, projecta e orienta a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objectivo de representar com rigor a posição relativa de pontos da superfície terrestre. Proceda a cálculos e estudos das projecções cartográficas e estabelece planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

Fotogrametrista. — É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por

estereorrestituição de modelos ópticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojecções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

Fotogrametrista auxiliar. — É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e completagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estereorrestituição.

Geómetra. — É o técnico que concebe, executa e ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedicase, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projectos, delimitações do domínio público e privado, prospecção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc.; determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, intersecções directas, inversas, laterais, excêntricas e outros esquemas de apoio geométrico; executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos quer barométricos; levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou electrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infra-estruturas, nomeadamente no sector da construção civil e obras públicas; implanta os traçados geométricos dos projectos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens; observa e executa o controlo geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras públicas e privadas, por métodos geodésicos ou outros; executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados, respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas; coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao projecto topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

Porta-miras. — É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções. Fixa e posiciona alvos topográficos, tais como bandeirolas e miras-falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efectua medições e completagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

Registador/medidor. — É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efectua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efectua transmissões directas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos rectos definidos entre dois pontos conhecidos e ou direcções dadas, utilizando bandeirolas, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

Revisor fotogramétrico. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por intersecção inversa (analítica ou gráfica) recorte ou por irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos, ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospecção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projectos de engenharia e arquitectura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efectuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projecto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

Técnico auxiliar de topografia. — É o trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido: executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente em impresso próprio as quantidades de trabalho realizado (medições) por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos rectângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respectivas. Efectua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (ópticos, electrónicos, etc.) que utiliza.

V) Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

Técnico de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais. Designadamente

desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde em projecto de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as especificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projecto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais os novos equipamentos e ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efectuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco de acordo com a legislação em vigor aplicável ao sector. Efectua inspecções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na actividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de protecção individual e colectivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho, e procede ao seu controlo. Apoia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo sempre que necessário a equipamentos adequados, os diversos factores físicos, químicos ou outros que possam afectar a saúde dos intervenientes na actividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses factores ou a aplicação de protecção adequada.

Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário. — É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações dadas executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho. — É o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

X) Profissões comuns

Auxiliar de limpeza ou manipulação. — É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente, executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moltagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua

a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os electricistas-montadores na execução e estabilização dos postes e torres de alta tensão e baixa tensão, bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrame e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de uma secção de serviços administrativos.

Condutor-manobrador de equipamentos industriais. — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III conforme a seguinte classificação:

Nível I:

Centrais de betonagem até 16 m³/h;
Centrais de britagem até 50 m³;
Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
Dumper de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);
Dresines;
Equipamentos rodoferroviários;
Escavadoras até 120 cv, inclusive;
Gruas de torre até 100 t/m (momento);
Pás-carregadoras até 120 cv, inclusive;
Pórticos de substituição de via;
Tractores agrícolas;

Nível II — conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

Bulldozer até 250 cv, inclusive;
Centrais de betonagem de mais de 16 m³/h a 36 m³/h, inclusive;
Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;
Cilindros de mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
Dumper de mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);
Equipamentos de tracção ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;
Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;
Escavadoras de mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;
Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;
Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);
Centrais de britagem acima de 50 m³;
Pás-carregadoras de mais de 120 cv a 500 cv, inclusive;

Nível III — conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

Bulldozer acima de 250 cv;
Centrais de betonagem acima de 36 m³/h;
Centrais de betuminosos acima de 50 t;
Cilindros acima de 12,5 t;
Dumper acima de 12,5 t (peso bruto);
Equipamento de tracção ferroviária superior a 1000 cv;
Escavadoras acima de 250 cv;
Gruas automóveis acima de 50 t;
Motoscrapes;
Niveladoras;
Pavimentadoras de betuminosos;
Pás-carregadoras acima de 500 cv.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adaptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Guarda. — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas, e promove os contactos com os diversos sectores que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

Subcheefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Analista informático de sistemas Contabilista (grau III) Técnico oficial de contas (grau III) Geómetra Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III) Director de serviços Técnico (grau III)	Esc. Esc. Esc. Top. TSHT - -	767
II	Enfermeiro-coordenador Analista informático orgânico Contabilista (grau II) Programador informático de aplicações Técnico oficial de contas (grau II) Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau III) Assistente operacional II Desenhador projectista II Calculador Cartógrafo ou calculador topocartográfico Topógrafo (grau III) Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II) Chefe de departamento Técnico (grau II)	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC TD TD Top. Top. Top. TSHT - -	719
III	Encarregado geral Técnico de obras (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Assistente técnico (grau II) Enfermeiro Contabilista (grau I-B) Programador informático Técnico oficial de contas (grau I-B) Tesoureiro Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau II) Assistente operacional (grau I) Desenhador projectista I Medidor orçamentista II Topógrafo (grau II) Fotogrametrista Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II) Técnico (grau I-B)	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC TD TD TD Top. Top. Top. TSHT TSHT -	683
IV	Técnico de obra (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Assistente técnico (grau I) Contabilista (grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico oficial de contas (grau I-A) Técnico de recuperação (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I) Chefe de secção Técnico (grau I-A)	CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TD TD TD Top. Top. TSHT - -	656
	Encarregado de 1. ^a Chefe de oficinas Técnico de obras (grau I) Técnico de recuperação (grau I) Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (grau II) Operador de computador (grau II) Técnico administrativo (grau II)	CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. Esc. Esc.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
IX	Armador de ferro de 1. ^a	CCOP	496
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. ^a	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 1. ^a	CCOP	
	Calceteiro	CCOP	
	Canteiro de 1. ^a	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 1. ^a	CCOP	
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. ^a	CCOP	
	Cimenteiro de 1. ^a	CCOP	
	Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP	
	Estucador de 1. ^a	CCOP	
	Fingidor de 1. ^a	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 1. ^a	CCOP	
	Marmoritador de 1. ^a	CCOP	
	Marteleiro de 1. ^a	CCOP	
	Montador de andaimes de 1. ^a	CCOP	
	Montador de caixilharia de 1. ^a	CCOP	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Montador de cofragens	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 1. ^a	CCOP	
	Pedreiro de 1. ^a	CCOP	
	Pintor de 1. ^a	CCOP	
	Pintor-decorador de 2. ^a	CCOP	
	Tractorista	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	CCOP	
	Cobrador de 1. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 1. ^a	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospector de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.	
	Vendedor:		
	Caixeiro de mar	Com.	
	Caixeiro de praça	Com.	
	Caixeiro-viajante	Com.	
	Auxiliar técnico	El.	
	Escriturário de 2. ^a	Esc.	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogueiro de 1. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 1. ^a	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
	Acabador de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	Mad.	
	Estofador de 1. ^a	Mad.	
	Marceneiro de 1. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	Mad.	
	Moldureiro de 1. ^a	Mad.	
	Perfilador de 1. ^a	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 1. ^a	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Seleccionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 1. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 1. ^a	Met.	
	Canalizador de 1. ^a	Met.	
	Decapador por jacto de 1. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 1. ^a	Met.	
	Analista de 2. ^a	Qui.	
	Motorista de pesados	Rod.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	-	
	Recepcionista	-	
	Afagador-encerador	CCOP	
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Apontador	CCOP	
	Armador de ferro de 2. ^a	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2. ^a	CCOP	
	Canteiro de 2. ^a	CCOP	
	Capataz	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a	CCOP	
	Carpinteiro de toSCO ou cofragem de 2. ^a	CCOP	
	Carregador-catalogador	CCOP	
	Cimenteiro de 2. ^a	CCOP	
	Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I	CCOP	
	Enformador de pré-fabricados	CCOP	
	Entivador	CCOP	
	Espalhador de betuminosos	CCOP	
	Estucador de 2. ^a	CCOP	
	Fingidor de 2. ^a	CCOP	
	Impermeabilizador	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 2. ^a	CCOP	
	Marmoritador de 2. ^a	CCOP	
	Marteleiro de 2. ^a	CCOP	
	Mineiro	CCOP	
	Montador de andaimes de 2. ^a	CCOP	
	Montador de caixilharia de 2. ^a	CCOP	
	Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Montador de estores	CCOP	
	Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 2. ^a	CCOP	
	Pedreiro de 2. ^a	CCOP	
	Pintor de 2. ^a	CCOP	
	Sondador	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CCOP	
	Vulcanizador	CCOP	
	Cobrador de 2. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 2. ^a	Com.	
	Conferente	Com.	
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Escriturário de 3. ^a	Esc.	
	Fogoeiro de 2. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 2. ^a	Hot.	
	Dispenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 2. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. ^a	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a	Mad.	
	Casqueiro de 1. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1. ^a	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1. ^a	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 1. ^a	Mad.	
	Empalhador de 1. ^a	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	Mad.	
	Estofador de 2. ^a	Mad.	
X	Facejador de 1. ^a	Mad.	
	Fresador-copiador de 1. ^a	Mad.	452
	Marceneiro de 2. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	Mad.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
	Moldureiro de 2. ^a	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. ^a	Mad.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. ^a	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 1. ^a	Mad.	
	Perfilador de 2. ^a	Mad.	
	Pintor de móveis de 2. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. ^a	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	
	Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. ^a	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 2. ^a	Mar.	
	Britador-operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 2. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met.	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 2. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 2. ^a	Met.	
	Canalizador de 2. ^a	Met.	
	Decapador por jacto de 2. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2. ^a	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 1. ^a	Met.	
	Maçariqueiro de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.	
	Metalizador de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Soldador de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 2. ^a	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	TD	
	Tirocinante	TD	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Jardineiro	-	
	Batedor de maço	CCOP	
	Praticante de apontador de 2. ^o ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Caixeiro de 3. ^a	Com.	
	Auxiliar de montagem	El.	
	Pré-oficial do 1. ^o ano	El.	
	Estagiário do 3. ^o ano	Esc.	
	Fogueiro de 3. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 3. ^a	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 2. ^a	Mad.	
	Empalhador de 2. ^a	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2. ^a	Mad.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
XIII	Praticante do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Auxiliar de laboratório estagiário Auxiliar de limpeza e manipulação	CCOP Com. El. Esc. Mad. Mar. Met. Qui. -	(*) 374,70/299,76
XIV	Praticante do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano	CCOP Com. El. Mad. Mar. Met.	(*) 374,70/299,76
XV	Aprendiz do 3.º ano Estagiário Aprendiz do 4.º ano Paquete de 17 anos	CCOP Hot. Mar. Por.	(*) 374,70/299,76
XVI	Aprendiz do 2.º ano Auxiliar menor Praticante do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos	CCOP CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met. Por.	(*) 374,70/299,76
XVII	Aprendiz do 1.º ano Praticante do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano	CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met.	(*) 374,70/299,76
XVIII	Praticante do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano	Com. El. Mad. Mar. Met.	(*) 374,70/299,76

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas

1 — Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2005.
2 — O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2005 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á no máximo, repartindo em três parcelas pagas em três meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas:

CCOP — construção civil e obras públicas;
Cob. — cobradores;
Com. — comércio;
El. — electricistas;
Enf. — enfermeiros;
Esc. — escritórios;
Fog. — fogueiros;
Gar. — garagens;
Hot. — hotelaria;
Mad. — madeiras;
Mar. — mármore;
Met. — metalúrgicos;

Por. — porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos;
 Qui. — químicos;
 Rod. — rodoviários;
 TCC — construtores civis;
 TD — técnicos de desenho;
 Tel. — telefonistas;
 Top. — técnicos de topografia.

ANEXO IV

I — Caixeiros

	Número de caixeiros										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Primeiro-caixeiro	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2	
Segundo-caixeiro	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3	
Terceiro-caixeiro		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota. — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

Lisboa, 11 de Março de 2005.

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas:

José Henrique Luís da Costa Tavares, mandatário.

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

Luís Miguel Tomé Saraiva, mandatário.

Pela ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas:

Tânia Sousa Hayes de Abreu, mandatária.

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

Carlos Aldeia Antunes, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, na qualidade de Secretário-Geral.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, na qualidade de mantário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, na qualidade de mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, na qualidade de mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, na qualidade de mandatária.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços. Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra de Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Luís Manuel Belmonte Azinheira, na qualidade de membro do Secretariado.

Depositado em 22 de Março de 2005, a fl. 86 do livro n.º 10, com o n.º 58/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2000, 32, de 29 de Agosto de 2001, e 13, de 8 de Abril de 2004, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho em supermercados e hipermercados (CAE 52111) e ainda grandes superfícies especializadas, designadamente dos CAE 52120, 52463, 52471, 52481, 52484, 52485 e 52488, filiadas na APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange todo o território continental e as Regiões Autónomas.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — Os outorgantes propõem-se requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de supermercados, hipermercados e grandes superfícies especializadas não filiados nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 48 empresas e 50 453 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais constantes dos anexos III, IV e V produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e vigoram pelo período de um ano.

3 — A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes, até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência previsto nos n.ºs 1 e 2, acompanhada de uma proposta para negociação.

4 — A parte receptora da proposta responde nos 30 dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e admissões

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais e funções

As categorias profissionais e respectivas funções são as que constam do anexo I.

Cláusula 4.^a

Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 6.^a

Admissões

1 — A idade mínima de admissão será a prevista na lei, sem prejuízo de outras superiores estabelecidas neste CCT para determinadas profissões.

2 — As habilitações literárias mínimas são as previstas na lei para as diferentes profissões.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

Cláusula 7.^a

Acessos

1 — Os trabalhadores das categorias constantes do nível XIII do anexo II são promovidos, decorrido um ano, às categorias correspondentes do nível XII.

2 — Os trabalhadores das categorias constantes do nível XII do anexo II são promovidos, decorrido um ano, às categorias correspondentes do nível X.

3 — O operador de armazém B após três anos no nível XI é promovido a operador de armazém A, nível X.

4 — Os trabalhadores das categorias de 2.^a constantes do nível X do anexo II são promovidos, decorridos três anos, às categorias constantes do nível IX.

§ único. O operador informático estagiário será promovido a operador estagiário de 2.^a decorridos seis meses de permanência naquela categoria.

5 — Os trabalhadores das categorias de 1.^a constantes do nível IX e o operador informático de 2.^a do anexo II são promovidos decorridos três anos às respectivas categorias do nível VIII.

6 — Os trabalhadores das categorias de servente/ajudante de motorista e contínuo, decorridos três anos de permanência na categoria, serão remunerados pelo nível X da tabela salarial.

Cláusula 8.^a

Reclassificações

1 — No prazo de 90 dias contados a partir da data de entrada em vigor do presente contrato, as empresas procederão às reclassificações a seguir identificadas:

Analista de sistemas — em analista de sistemas A e analista de sistemas B;

Gestor de produto — em gestor de produto comercial A e gestor de produto comercial B.

2 — Os trabalhadores que por força das alterações na designação da categoria sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade que já tinham anteriormente.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9.^a

Duração do trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este CCT a duração do trabalho será de quarenta horas semanais.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que eventualmente estejam a ser praticados.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 11.^a, o período máximo diário de trabalho é fixado em oito horas.

Cláusula 10.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e a um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

- a) Nos horários que sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar pode ser repartido em dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com o sábado a partir das 13 horas;
- b) Nos horários que sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

§ único. Por acordo expresso com o trabalhador, o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;

- c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado por forma que coincida pelo menos com 15 domingos por ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais 5 desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o primeiro dia considerado de descanso complementar e o segundo obrigatório;

- d) Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação directa com os serviços comerciais, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo, sendo o descanso obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.

Cláusula 11.^a

Organização do horário de trabalho

1 — Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

2 — As alterações globais aos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores interessados pelo menos com oito dias de antecedência.

3 — As alterações aos horários diversificados ou contínuos deverão ser afixadas ou comunicadas com ante-

cedência mínima de 30 dias aos trabalhadores interessados.

4 — As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês.

5 — A mudança de escala de horário diversificado só poderá efectuar-se após o período de descanso semanal.

6 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por semana.

7 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior não conta para efeitos de trabalho extraordinário e terá de ser compensado num período máximo de oito semanas.

8 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

9 — Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, e enquanto se mantiver o acordo, o trabalho poderá realizar-se em regime contínuo, com um intervalo para refeição ligeira de trinta minutos, que conta como tempo de trabalho, a ser gozado no período compreendido entre 30% e 60% do período normal de trabalho.

10 — A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

11 — Na organização dos horários, as empresas deverão ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores, nos termos da lei.

12 — São permitidas trocas de horário entre os trabalhadores da mesma categoria profissional quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pelo responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo aquele que é prestado com o consentimento do empregador e fora do horário de trabalho, com excepções contempladas na lei e nesta convenção colectiva.

2 — O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

3 — O trabalho suplementar está sujeito ao limite de duzentas horas por ano, incluindo o trabalho prestado por trabalhadores em regime de tempo parcial, na respectiva proporção.

4 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a remuneração horária normal.

5 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\text{Hora simples (HS)} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário semanal} \times 52}$$

em que a retribuição mensal é o valor da remuneração base acrescida de diuturnidades e o horário semanal é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 13.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho 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 25 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, chefia, supervisão, coordenação, confiança ou de fiscalização, bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios, complementares ou de carácter técnico que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e, ainda, aqueles que exerçam tarefas ou funções fora do estabelecimento ou em mais de um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — A isenção de horário de trabalho, que será sempre da iniciativa da entidade patronal, dá ao trabalhador direito a uma retribuição especial correspondente a mais 25 % da sua retribuição base mensal, caso a modalidade de isenção corresponda à não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuições do trabalho

Cláusula 15.^a

Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as que constam dos anexos III, IV e V.

Cláusula 16.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Sempre que um trabalhador, em substituição de outro ou por razões de necessidade imperiosa da empresa, exerça funções inerentes a categoria superior àquela em que está classificado, terá direito a receber a remuneração equivalente à daquela categoria pelo período em que se mantiver naquelas funções.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado será pago com acréscimo de 100 % sobre a remuneração base do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se naquela data o trabalhador não tiver um ano de antiguidade, receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que lhe não seja imputável, designadamente por cumprimento de serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — O subsídio será reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas dadas no correspondente ano civil atingir, respectivamente:

- a) Número superior a 15 dias, em caso de doença devidamente comprovada;
- b) Número superior a cinco dias, nos restantes casos.

Cláusula 18.^a

Subsídio de domingo

1 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho, calculado segundo a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição base} \times 12}{\text{Número de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — O disposto no número anterior aplica-se a todas as empresas independentemente de valor superior ou inferior que pratiquem à data da assinatura do presente CCT.

Cláusula 19.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação de valor constante do anexo V, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados.

2 — As empresas ou insígnias com mais de 550 trabalhadores ficam obrigadas a pagar o subsídio de alimentação mais elevado previsto nesta convenção.

3 — As empresas com mais de 550 trabalhadores permanentes ficam obrigadas a pagar o subsídio de alimentação mais elevado que pratiquem, desde que o mesmo se aplique a um número de trabalhadores igual

ou superior a 5% do número total dos trabalhadores da empresa.

4 — O subsídio de alimentação não será pago quando o trabalhador faltar no período de trabalho imediatamente anterior ao período da refeição.

Cláusula 20.^a

Retribuição das férias e do subsídio de férias

1 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo cálculo compreende a retribuição base mensal e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Se o montante de retribuição sofrer aumento até ao início do gozo das férias, tal acréscimo é igualmente devido no respectivo subsídio.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato, salvo situações de cessação do contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, em que este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 21.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5% do valor da retribuição do nível XI da respectiva tabela.

2 — Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferências do risco para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

§ único. Entende-se que a empresa assume o risco sempre que não pague o abono para falhas.

3 — O mesmo regime será aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.

4 — As quebras de caixa são descontadas no vencimento mensal dos trabalhadores, até ao limite de um sexto do vencimento base mensal.

CAPÍTULO V

Actividade sindical na empresa

Cláusula 22.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 23.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como a daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 24.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representantes, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída exclusivamente às comissões de trabalhadores.

5 — Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas secções da empresa, com excepção das áreas reservadas à gerência e administração, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

6 — A actividade sindical deve ser exercida sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 25.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato e o exercício do poder disciplinar sobre 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, ficam regulados pelo disposto na lei.

Cláusula 26.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulado pelo disposto na lei.

Cláusula 27.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, pela CSE ou pela CIE, sem prejuízo da normalidade do serviço no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

- b) Autorizar, sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;
- c) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

2 — As reuniões referidas na alínea b) do número anterior só podem ser convocadas pela CIE ou pela CSE, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 — Os promotores das reuniões revistas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 28.^a

Instalações para actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo em qualquer dos casos da laboração normal.

Cláusula 29.^a

Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, devidamente credenciados, procedam à cobrança, em local destinado pela empresa, uma vez por mês, das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados, sem prejuízo dos sistemas de dedução nos salários que estejam a ser praticados nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Local de trabalho

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento onde o trabalhador preste normalmente serviço.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

Cláusula 31.^a

Pequenas deslocações

1 — Entende-se por pequena deslocação toda aquela que permita o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

2 — As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual desde que se mantenham as condições de tempo e de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho normal, do tempo do trajecto e espera na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 32.^a

Grandes deslocações

1 — Entende-se por grandes deslocações todas aquelas que não possam ser qualificadas como pequenas deslocações.

2 — Nas grandes deslocações, a empresa suportará todas as despesas de transporte, alojamento e alimentação dentro dos limites fixados para a função pública em idênticos escalões de vencimento, sem prejuízo de regime mais favorável em vigor na empresa.

3 — Os trabalhadores têm, ainda, direito:

- a) Ao pagamento como tempo de trabalho normal da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;
- b) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave, que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastrós ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 33.^a

Outras condições em caso de grandes deslocações

1 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

3 — Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 35.^a

Princípio geral

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é aplicável o regime jurídico de férias, faltas, feriados e de impedimentos prolongados, cabendo às entidades patronais observarem as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

- a) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
- b) A terça-feira de Carnaval.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhadores.

3 — Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 37.^a

Faltas

1 — São consideradas justificadas as faltas seguintes:

- a) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;
- c) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre.

2 — As faltas indicadas no número anterior, conjuntamente com outras que forem qualificadas como tal por lei especial, implicam perda de retribuição quando superiores a 30 dias por ano.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral aplicável.

Cláusula 39.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO IX

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 40.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos na lei ou neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene e segurança no trabalho e às doenças profissionais.

Cláusula 41.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeita ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e éticas profissionais;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 42.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer qualquer desconto ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, com excepção dos casos previstos neste contrato e na lei ou nas situações de cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 43.^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 houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo do trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 44.^a

Cessaçao ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 45.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei, nomeadamente:

1) Licença por maternidade:

- a) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista na alínea a), devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da segurança social;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença, previsto nas alíneas anteriores é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea a);
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O período de licença a seguir ao parto de nado morto ou aborto espontâneo e demais situações de interrupção de gravidez prevista na lei terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

2) Licença por paternidade:

- a) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
- b) O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria

direito, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 e res-salvado os dias de licença já gozados pela mãe e o disposto na alínea *c*) desse mesmo número, nos seguintes casos:

- i*) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- ii*) Morte da mãe;
- iii*) Decisão conjunta dos pais;

- c*) No caso previsto na subalínea *ii*) da alínea anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias;
- d*) A morte ou a incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nas alíneas *b*) e *c*);

3) Outros direitos:

- a*) As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente, tarefas violentas e ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais desde que não desaconselháveis e da retribuição correspondente à sua categoria;
- b*) Se comprovadamente não for possível comparecer às consultas pré-natais fora do horário do trabalho, as trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem a essas consultas pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- c*) 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 cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e o empregador;
- d*) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;
- e*) No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

Cláusula 46.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda de criança por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 47.^a

Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 da cláusula 45.^a

Cláusula 48.^a

Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a*) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b*) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c*) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 49.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

- a*) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez, previsto na lei;
- b*) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos na cláusula 45.^a;
- c*) Do gozo da licença por adopção;
- d*) Das faltas para assistência a menores;
- e*) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f*) Das dispensas de trabalho nocturno;
- g*) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, terão direito a uma redução de horário até uma hora diária ou proporcional em caso de trabalho a tempo parcial, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;
- b) Os trabalhadores podem faltar no dia de prestações de provas de exame ou de avaliação e no dia imediatamente anterior, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

3 — O trabalhador deve informar o empregador, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior, devendo escolher, entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar mais compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

4 — Os direitos consignados no n.º 2 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

5 — Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar, sempre que lhes sejam exigidas, as notas de assiduidade e de aproveitamento.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto na retribuição mas sem

perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso se pretenda mais de 5 dias de licença,

Cláusula 51.^a

Formação profissional

1 — A formação profissional é um direito e um dever da empresa e dos trabalhadores que visa a desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores em simultâneo com o incremento da produtividade e competitividade da empresa.

2 — Compete ao empregador proporcionar formação profissional aos seus trabalhadores, podendo essa formação ser ministrada pela própria empresa, por empresa do mesmo grupo ou por entidades externas.

3 — A formação profissional pode ser realizada em local e tempo adequado, a designar pelo empregador, dentro dos limites legais.

4 — Compete ao empregador definir os programas de formação, bem como escolher o grupo de trabalhadores englobados em cada programa, de forma a abranger todos os trabalhadores que dela necessitem.

5 — As empresas poderão pontualmente celebrar acordos de cooperação com os sindicatos outorgantes, devendo nestes casos os planos de formação serem apresentados aos sindicatos com antecedência de 30 dias.

Cláusula 52.^a

Formação certificada

Considera-se formação certificada a que for ministrada por entidades formadoras externas, bem como a formação ministrada pelo próprio empregador, a quem compete, após concluída a formação, emitir o respectivo certificado comprovativo.

Cláusula 53.^a

Formação contínua

1 — O empregador deve assegurar aos trabalhadores a formação profissional contínua, nos termos da lei, e assegurar o direito à sua informação e consulta pelos trabalhadores.

2 — O direito à formação, quer dos trabalhadores efectivos, quer dos contratados a termo, é proporcional à duração dos horários e tempo de trabalho efectivamente prestado.

3 — As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas, sendo a média apurada por referência a um período de três anos.

4 — O trabalhador tem direito a um certificado de frequência ou aproveitamento de formação profissional,

contando o respectivo tempo de formação ministrada para os limites mínimos fixados na lei.

5 — O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável.

Cláusula 54.^a

Formação na segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Compete ao empregador definir e ministrar formação adequada aos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, no contexto das actividades por si desenvolvidas.

2 — O tempo de formação ministrada nesta área conta para os limites mínimos estabelecidos quer da formação devida aos trabalhadores a termo quer da formação contínua dos trabalhadores efectivos.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 55.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 56.^a

Complemento de subsídio por acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até ao limite de 90 dias por ano.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á 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.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem a audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

7 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 58.^a

Composição, funcionamento e competências

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da associação e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

5 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

6 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

7 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 59.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores que até 31 de Outubro de 1994 tiveram direito a auferir diuturnidades por força dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores continuam a receber o montante que a esse título lhes estava a ser atribuído enquanto se mantiverem nessa categoria, o qual acresce indefinidamente às remunerações constantes das tabelas anexas.

Cláusula 60.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente CCT faz imediatamente cessar a vigência de todos os instrumentos de regulamentação colectiva, de natureza convencional ou administrativa, anteriormente em vigor.

Cláusula 61.^a

Cláusula mais favorável

O presente CCT considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

Cláusula 62.^a

IRCT revogados

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção entre a APED e a FEPCES e outros insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2000, 32, de 29 de Agosto de 2001, e 13, de 8 de Abril de 2004.

ANEXO I

Descrição de funções

Analista de sistemas A. — É o trabalhador que estuda as necessidades do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos e as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar, manter e especificar os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõe as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas, utilitários, programas gerais, linguagem e programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção e rentabilidade das máquinas, dos circuitos e controlo dos documentos, dos métodos e processos a utilizar.

Analista de sistemas B. — É o trabalhador que dá apoio em processos e estudos variados, nomeadamente de necessidades do utilizador, de especificações das necessidades de informática, dos cadernos de encargos

e de actualizações dos sistemas informáticos. Dá apoio nos processos de execução e implementação dos cadernos de encargos, avaliando os recursos necessários. Faz análises aos sistemas de informação, aos procedimentos, programas, rotinas, aplicações, desenvolvimentos e adaptações. Dá suporte ao processo de selecção, adaptação e rentabilização das máquinas, respectivos acessórios e circuitos.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, preparação de salas, recolha e lavagem de material. Pode proceder a serviços de preparação de refeições.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que, numa unidade comercial com área superior a 2500 m², organiza, controla e dirige as actividades de um departamento sob a orientação de um director de loja.

Chefe de secção administrativo. — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de uma secção.

Chefe de sector. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade de um sector.

Chefe de secção/operador-encarregado. — É o trabalhador que numa unidade comercial coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stocks* e pela conta de exploração.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige e coordena as funções administrativas e técnicas de um serviço.

Comprador. — É o trabalhador que visiona, negocia, encomenda e ou desencadeia a compra de mercadorias, equipamentos ou máquinas.

Conferente. — É o trabalhador que num entreposto controla, regista e confere entradas e ou saídas de material do armazém, sendo responsável pela actualização dos elementos de informação correspondentes.

Contínuo. — É o trabalhador que no âmbito da área administrativa executa tarefas indiferenciadas, entre outras, recepção e expedição de correio, circulação interna e externa de expediente, mensagens, objectos, aparelhagem, reprodução de documentos e tarefas no exterior. Controla as entradas e saídas de pessoas e ou visitantes das instalações. Recebe expediente e promove a sua distribuição interna.

Coordenador de loja. — É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas até 1700 m².

Cozinheiro. — É o trabalhador 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 qualidade e conservação, amanha peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições; é o responsável pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Mantém

actualizados os elementos de informação inerentes à sua actividade.

Decorador. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, cartazes, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mercadorias, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colaboração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples; participa nos trabalhos de instalação.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de uma concepção sob a forma de estudo ou projecto, elabora projecto final, desenha ou pinta equipamento de espaço interior destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposições, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposições de mobiliário, obras de arte e decorativas, procedendo, posteriormente à sua montagem e ou instalação.

Director de loja. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com áreas superiores a 2500 m².

Electricista. — É o trabalhador electricista que, devidamente credenciado, executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a supervisão dos trabalhadores que o coadjuvam.

Empregado de mesa/bar/balcão/snack. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão e ou serve refeições, atende ou fornece os clientes, executa e colabora na arrumação das mesas, bar, balcão e *snack*, para diversas refeições.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, normal e predominantemente fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos, podendo efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que superintende no funcionamento do armazém, coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Encarregado/chefe de snack. — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Encarregado de loja A. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m² e 1000 m² ou que tenha menos de 500 m² e um número de trabalhadores superior a seis.

Encarregado de loja B. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade

comercial com área até 500 m² e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda, recebe os pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionadas com a função normalmente desempenhada.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Gerente de loja. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m² e 2500 m².

Gestor de produto comercial (A/B). — É o trabalhador que analisa estudos de mercado, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Selecciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe a realização de acções promocionais, controlando a *performance* na gama de produtos sob sua responsabilidade.

Guarda. — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de pessoas, veículos, mercadorias e materiais.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga. Deverá desencadear operações periódicas de manutenção do veículo.

Oficial de carnes. — É o trabalhador que procede ao desmancho de reses e prepara, corta e embala carnes,

sendo responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e pelo atendimento de clientes.

Oficial serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas. É responsável pela conservação e limpeza de material e ferramentas utilizadas.

Oficial serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos, máquinas, motores, peças e ou componentes de sistemas hidráulicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos e outros. É responsável pela conservação e limpeza do material que utiliza.

Operador ajudante/estagiário/praticante. — É o trabalhador que inicia a aprendizagem de uma profissão ou se prepara para o exercício da mesma.

Operador de armazém. — É o trabalhador que executa de forma polivalente todas as tarefas de armazém, auxiliando, designadamente, no processo de recepção, armazenagem e expedição de mercadorias, elaborando os registos adequados. Compete-lhe ainda, nomeadamente, conduzir máquinas, guas de elevação e empilhadores e zelar pela sua boa conservação e limpeza e pela carga que transportam.

Operador de hipermercado ou supermercado. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, alimentar ou não alimentar, desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente, entre outras, aquelas ligadas à recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação quer o respectivo local de trabalho quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas.

Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros.

Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

Operador informático. — É o trabalhador que recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos mesmos conforme o programa de exploração, regista as actividades e as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e 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.

Panificador. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins, entre outras, amassa, prepara, corta, pesa, enrola e estende a massa a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquina apropriada que regula a manobra, cuida da limpeza e arrumação das máquinas com que trabalha. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos. Enforma

a massa e vigia a cozedura. Desenforma. É responsável pelos registos de actividade e consumo de materiais.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções cometidas aos contínuos.

Pasteleiro. — Prepara as massas, os cremes, os xaropes de recheio e as coberturas, vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano. Responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros. Organiza e colabora nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da sua secção. Requisita as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e coopera na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção. É responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e maquinaria.

Programador informático. — De harmonia com as necessidades da empresa, elabora os programas necessários para as suprir, sendo responsável pela informação interna e formação de utilizadores inerentes à sua aplicação. É responsável pela manutenção das aplicações. Colabora na organização dos circuitos de documentos em serviços não abrangidos pelas aplicações informáticas. É também responsável pelos registos de actividade, controlo e informação sobre custos de exploração.

Secretário. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia em língua nacional ou estrangeira.

Servente/ajudante de motorista. — É o trabalhador que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa ainda tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de actividade.

Servente de limpeza. — É o trabalhador, que entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Subchefe de secção administrativo. — É o trabalhador que, além das responsabilidades cometidas aos empregados administrativos, se ocupa de assuntos especializados, podendo coordenar o trabalho de um grupo. Substitui o chefe de secção administrativo nos seus impedimentos, podendo, por delegação, executar as suas tarefas.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que numa unidade comercial na dependência de um chefe de secção ou de hierarquia superior, para além das responsabilidades cometidas aos operadores, se ocupa de serviços especializados, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores; por delegação expressa de competências pode substituir o chefe de secção, quando este exista, nas suas faltas ou impedimentos.

Supervisor de secção. — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de uma

determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respectiva hierarquia.

Supervisor de zona. — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m² e 2500 m², numa determinada zona e acordo com as orientações determinadas pela hierarquia respectiva.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que concebe, planifica e executa tarefas de natureza técnica administrativa nas várias áreas funcionais da empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe estejam adstritos.

Técnico licenciado. — É o trabalhador com licenciatura que exerce funções de cariz técnico em qualquer das áreas funcionais da empresa e que não seja abrangido por nenhuma constante deste contrato.

Técnico. — É o trabalhador que, não sendo abrangido por nenhuma das profissões integrantes deste acordo, desenvolve actividade especializada em qualquer das áreas funcionais da empresa, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, compatível com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que presta serviço numa recepção com central telefónica, recebendo e distribuindo chamadas do exterior e fazendo as ligações que lhe forem solicitadas. Recebe, distribui internamente e expede telexes, correspondência, encomendas, telefaxes e outros. Pode ser encarregado de tarefas administrativas indiferenciadas.

Vigilante. — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e ou detecta roubos, verifica e comunica as anomalias detectadas e verifica e regista a entrada e ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que sejam requeridas.

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais

II — Director de loja.

III:

Analista de sistemas — A;
Chefe de serviços;
Supervisor de zona;
Técnico licenciado A.

IV:

Analista de sistemas — B;
Chefe de departamento;
Coordenador de loja;
Gerente de loja;
Gestor de produto comercial A;
Programador informático de 1.^a;
Técnico licenciado B.

V:

Chefe de secção administrativo;
Chefe de sector;

Comprador;
Encarregado de armazém;
Encarregado de loja A;
Gestor de produto comercial B;
Programador informático de 2.^a;
Secretário de administração;
Supervisor de secção;
Técnico licenciado C;
Técnico/técnico administrativo A.

VI:

Chefe de secção/operador encarregado;
Encarregado de loja B;
Encarregado/chefe de *snack*;
Secretário de direcção;
Técnico/técnico administrativo B.

VII:

Electricista principal;
Escriturário principal;
Fiel de armazém;
Oficial de carnes principal;
Operador principal;
Panificador principal;
Pasteleiro principal;
Secretário;
Subchefe de secção;
Subchefe de secção administrativo;
Técnico/técnico administrativo C.

VIII:

Conferente;
Cozinheiro especializado;
Decorador especializado;
Desenhador especializado;
Electricista especializado;
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* especializado;
Escriturário especializado;
Motorista de pesados;
Oficial de carnes especializado;
Oficial serralheiro civil;
Oficial serralheiro mecânico;
Operador especializado;
Operador informático de 1.^a;
Panificador especializado;
Pasteleiro especializado;
Telefonista/recepcionista especializado;
Vigilante especializado.

IX:

Cozinheiro de 1.^a;
Decorador de 1.^a;
Desenhador de 1.^a;
Electricista de 1.^a;
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 1.^a;
Empregado de serviços externos de 1.^a;
Escriturário de 1.^a;
Motorista de ligeiros;
Oficial de carnes de 1.^a;
Operador de supermercado de 1.^a;
Operador informático de 2.^a;
Panificador de 1.^a;

Pasteleiro de 1.^a;
Telefonista/recepcionista de 1.^a;
Vigilante de 1.^a

X:

Cozinheiro de 2.^a;
Decorador de 2.^a;
Desenhador de 2.^a;
Electricista de 2.^a;
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 2.^a;
Empregado de serviços externos de 2.^a;
Escriturário de 2.^a;
Oficial de carnes de 2.^a;
Operador de armazém A;
Operador de supermercado de 2.^a;
Operador informático estagiário;
Panificador de 2.^a;
Pasteleiro de 2.^a;
Telefonista/recepcionista de 2.^a;
Vigilante de 2.^a

XI:

Auxiliar de cozinha;
Contínuo;
Guarda;
Operador de armazém B;
Paquete;
Servente/ajudante de motorista;
Servente de limpeza.

XII:

Desenhador-ajudante do 2.^o ano;
Escriturário estagiário do 2.^o ano;
Operador-ajudante do 2.^o ano;
Praticante de carnes do 2.^o ano;
Praticante de cozinha do 2.^o ano;
Praticante de mesa/bar/balcão/*snack* do 2.^o ano;
Praticante de padaria/pastelaria do 2.^o ano;
Praticante de electricista do 2.^o ano.

XIII:

Auxiliar de cozinha do 1.^o ano;
Desenhador-ajudante do 1.^o ano;
Escriturário estagiário do 1.^o ano;
Operador-ajudante do 1.^o ano;
Praticante de carnes do 1.^o ano;
Praticante de mesa/bar/balcão/*snack* do 1.^o ano;
Praticante de pastelaria/padaria do 1.^o ano;
Praticante de electricista do 1.^o ano.

ANEXO III

Tabelas salariais

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

(Em euros)

Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
II	Director de loja	Remuneração no mínimo de 20 % acima do nível IV.	
III	Analista de sistemas A		
	Chefe de serviços		
	Supervisor de zona		
	Técnico licenciado A		

(Em euros)

Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
IV	Analista de sistemas B	1 036	975
	Chefe de departamento		
	Coordenador de loja		
	Gerente de loja		
	Gestor de produto comercial A		
	Programador informático de 1. ^a		
	Técnico licenciado B		
V	Chefe de sector	889	837
	Chefe de secção administrativo		
	Comprador		
	Encarregado (carnes)		
	Encarregado de armazém		
	Encarregado de loja A		
	Gestor de produto comercial B		
	Programador informático de 2. ^a		
	Secretário de administração		
	Supervisor de secção		
	Técnico licenciado C		
	Técnico/técnico administrativo A		
VI	Encarregado de loja B	744	693
	Chefe de secção/operador encarregado ..		
	Encarregado/chefe de <i>snack</i>		
	Oficial de carnes principal		
	Secretário de direcção;		
	Técnico/técnico administrativo B		
VII	Electricista principal	631	596
	Escriturário principal		
	Fiel de armazém		
	Oficial de carnes especializado		
	Operador principal		
	Panificador principal		
	Pasteleiro principal		
	Secretário		
	Subchefe de secção administrativo		
	Técnico/técnico administrativo C		
	Subchefe de secção		
VIII	Conferente	555	519
	Cozinheiro especializado		
	Decorador especializado		
	Desenhador especializado		
	Electricista especializado		
	Empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> especializado		
	Escriturário especializado		
	Motorista de pesados		
	Oficial de carnes de 1. ^a		
	Oficial serralheiro civil		
	Oficial serralheiro mecânico		
	Operador especializado		
	Operador informático de 1. ^a		
	Panificador especializado		
	Pasteleiro especializado		
	Telefonista/recepcionista especializado		
	Vigilante especializado		
IX	Cozinheiro de 1. ^a	506	481
	Decorador de 1. ^a		
	Desenhador de 1. ^a		
	Electricista de 1. ^a		
	Empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> de 1. ^a		
	Empregado de serviços externos de 1. ^a ...		
	Escriturário de 1. ^a		
	Motorista de ligeiros		
	Oficial de carnes de 2. ^a		
	Operador de supermercado de 1. ^a		
	Operador informático de 2. ^a		
	Panificador de 1. ^a		
	Pasteleiro de 1. ^a		
	Telefonista/recepcionista de 1. ^a		
	Vigilante de 1. ^a		

(Em euros)

Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
X	Cozinheiro de 2. ^a	478	447
	Decorador de 2. ^a		
	Desenhador de 2. ^a		
	Electricista de 2. ^a		
	Empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> de 2. ^a		
	Empregado de serviços externos de 2. ^a		
	Escriturário de 2. ^a		
	Operador de armazém A		
	Operador de supermercado de 2. ^a		
	Operador informático estagiário		
	Panificador de 2. ^a		
	Pasteleiro de 2. ^a		
	Telefonista/recepcionista de 2. ^a		
Vigilante de 2. ^a			
XI	Auxiliar de cozinha	426	401
	Contínuo		
	Guarda		
	Operador de armazém B		
	Paquete		
	Praticante de carnes do 2. ^o ano		
XII	Servente/ajudante de motorista	403	384
	Servente de limpeza		
	Desenhador-ajudante do 2. ^o ano		
	Escriturário estagiário do 2. ^o ano		
	Operador-ajudante do 2. ^o ano		
	Praticante de carnes do 1. ^o ano		
XIII	Praticante de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> do 2. ^o ano	379	379
	Praticante de cozinha do 2. ^o ano		
	Praticante de electricista do 2. ^o ano		
	Praticante de padaria/pastelaria do 2. ^o ano		
	Auxiliar de cozinha do 1. ^o ano		
	Desenhador-ajudante do 1. ^o ano		
XIII	Escriturário estagiário do 1. ^o ano	379	379
	Operador-ajudante do 1. ^o ano		
	Praticante de electricista do 1. ^o ano		
	Praticante de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> do 1. ^o ano		
	Praticante de pastelaria/padaria do 1. ^o ano		
	Praticante de padaria/pastelaria do 1. ^o ano		

Nota. — A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal. A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

ANEXO IV

Tabelas salariais — Cortadores

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

(Em euros)

Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
V	Encarregado (carnes)	889	837
VI	Oficial de carnes principal	744	693
VII	Oficial de carnes especializado	631	596
VIII	Oficial de carnes de 1. ^a	555	519
IX	Oficial de carnes de 2. ^a	506	481
XI	Praticante de carnes do 2. ^o ano	426	401
XII	Praticante de carnes do 1. ^o ano	403	384

Nota. — A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal. A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

ANEXO V

Subsídio de alimentação

Âmbito geográfico

Distritos da tabela A — € 4,10.
Distritos da tabela B — € 3,10.

Nota. — A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal. A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Lisboa, 11 de Março de 2005.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.
José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.
José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.
José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.
José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pela APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição:

José António Rousseau, mandatário.
Pina Pessoa Fernandes, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(* O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que 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 Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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 Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 2005. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os seguintes sindicatos:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 3 de Março de 2005. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Luís Manuel Belmonte Azinheira.*

Depositado em 22 de Março de 2005, a fl. 86 do livro n.º 10, com o registo n.º 56, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Revisão global.

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 24, 1.ª série, de 29 de Junho de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas e quaisquer empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial, em todas as áreas navegáveis do continente, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor após a publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2 — O clausulado geral do presente CCT vigorará por um período de 24 meses.

3 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses.

4 — Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, a convenção colectiva, se não for denunciada, renova-se por iguais períodos.

5 — A denúncia poderá ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses, relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

6 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

2 — É vedado às empresas fixar até à idade legal de reforma um limite máximo de idade para os efeitos de admissão de pessoal.

3 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por ela nos cinco anos anteriores à sua readmissão fica obrigada a contar, no tempo de antiguidade do trabalhador, o período anterior à rescisão.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo no entanto exceder 60 dias.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 5.^a

Admissão para os efeitos de substituição

1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar, gozo de férias e licença com ou sem vencimento.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita a título provisório, enquanto durar o

impedimento do trabalhador substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca e por escrito, da natureza provisória da prestação da actividade.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes nos sindicatos.

2 — Sempre que os armadores recorram às escalas de embarque existentes nos sindicatos, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior o tripulante apresentará, obrigatoriamente, ao armador, a credencial do sindicato respectivo.

4 — O armador poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque dos sindicatos.

Cláusula 7.^a

Definição profissional da categoria

As funções e categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 8.^a

Acesso e promoção

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma embarcação para outra, devendo, em ambos os casos, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

- a) Competência profissional;
- b) Antiguidade na categoria dentro da empresa;
- c) Antiguidade na empresa;
- d) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2 — Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre do tráfego local os inscritos marítimos devidamente habilitados, com a carta de mestre do tráfego local, salvo os casos previstos na lei.

3 — Os marinheiros de 2.^a classe do tráfego local que tenham completado quatro anos de serviço na profissão ascenderão automaticamente à categoria imediata.

4 — Só poderão desempenhar os cargos de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta.

5 — Só poderão desempenhar as funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores da inscrição marítima do tráfego local e da respectiva carta de mestre, salvaguardando-se os casos preexistentes a 1 de Março de 1984 que não satisfaçam estas condições.

Cláusula 9.^a

Formação profissional

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- c) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- d) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente CCT e das normas que a regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;
- b) Tratar com urbanidade o trabalhador e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;
- d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;
- e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;
- f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos, para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;
- g) Instalar condições materiais nas unidades de produção, com vista ao convívio e bom ambiente social;
- h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo I, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou nesta convenção;
- i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre

aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;
- l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa;
- m) Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações;
- n) Conceder ao trabalhador um dia de folga em cada ano para que este possa tratar de assuntos da sua vida pessoal, desde que solicitado com a antecedência devida e sem prejuízo da actividade normal da empresa.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar estrito cumprimento à presente convenção;
- i) Aumentar a sua cultura, em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- l) Guardar sigilo profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos nesta convenção.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às entidades patronais:

- 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) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de forma que dessa modifi-

cação resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e na presente convenção;

- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo casos previstos na lei e na presente convenção;
- e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos na presente convenção;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que eventual, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:

Delegados sindicais;
Comissões de delegados sindicais;
Comissões de delegados intersindicais.

Cláusula 13.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos 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 legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 14.^a

Cessação da actividade da embarcação

1 — Na cessação da actividade da embarcação a entidade patronal obriga-se a garantir a continuidade de emprego, nos seus quadros de mar ou terra, aos trabalhadores que assim o desejarem.

2 — Se se verificar a hipótese do número anterior e se tal for necessário, a empresa obriga-se a promover as acções necessárias à reconversão do trabalhador para

outras funções do quadro de mar ou de terra diferentes das que vinha desempenhando até aí.

3 — Aos trabalhadores que não aceitarem a continuidade de emprego nos quadros de terra a entidade patronal pagará a importância correspondente à indemnização constante da cláusula 90.^a desde que o lugar em terra não seja compatível com as características das funções correspondentes à categoria profissional do trabalhador inscrito marítimo.

4 — Qualquer situação que se relacione com a cessação da actividade da embarcação não poderá ser consumada sem o conhecimento prévio dos sindicatos.

Cláusula 15.^a

Fusão da empresa

Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de € 205 por cada trabalhador.

CAPÍTULO IV

Do rol de tripulação colectivo

Cláusula 17.^a

Rol de tripulação colectivo

O proprietário ou armador de um conjunto de embarcações afectas a uma actividade regular poderá elaborar um rol de tripulação colectivo do qual terá a faculdade de, consoante as suas necessidades pontuais, retirar a tripulação para equipar qualquer das embarcações incluídas.

Cláusula 18.^a

Transferência de tripulantes de uma embarcação para outra

1 — A transferência de tripulantes de uma embarcação para outra terá de ser realizada sempre no respeito do princípio de que a embarcação, quando a navegar, deve ter a bordo a lotação em quantitativo e qualificação do pessoal, que lhe está fixada nos termos do respectivo certificado de lotação.

2 — As embarcações que, por força do disposto nesta secção, tiverem temporariamente a sua lotação reduzida face ao respectivo certificado só poderão voltar a navegar com a tripulação completa.

3 — A transferência dos tripulantes de uma embarcação para outra em nada pode prejudicar a sua retribuição, nomeadamente:

- a) Os mestres de tráfego local e maquinistas práticos de 1.^a classe que à data de aplicação do presente regime auferissem, de uma forma regu-

lar e continuada, o subsídio por condução de máquinas com potência superior a 600 hp, previsto na cláusula 51.^a, manterão o direito ao seu recebimento ainda que, por força da aplicação do presente regime, passem a incluir a tripulação de uma embarcação com potência instalada inferior;

- b) Os mestres do tráfego local e os maquinistas práticos que não estejam nas condições previstas na alínea anterior e, por força da rotatividade de tripulações decorrentes do rol de tripulação colectivo, venham a desempenhar funções em embarcações com potência instalada superior a 600 hp terão direito a receber o subsídio previsto na cláusula 51.^a, em regime diário, durante o tempo em que exerçam funções a bordo de tais embarcações.

Cláusula 19.^a

Compensação especial

Quando as ordens para transferência de embarcação para embarcação forem transmitidas aos trabalhadores durante a hora que antecede o período de intervalo para almoço, os trabalhadores nessas condições terão direito a receber a título de compensação por eventuais prejuízos decorrentes da compra de géneros alimentícios para confeccionar a bordo um complemento de subsídio de refeição no valor de 50 %, calculado sobre o subsídio de refeição diário previsto na cláusula 48.^a

Cláusula 20.^a

Deslocações

Quando da transferência de tripulantes de uma embarcação para outra resulte deslocação para fora da estação base, haverá sempre lugar à aplicação do regime de pequena deslocação previsto na cláusula 33.^a

Cláusula 21.^a

Definições

Para os efeitos da presente secção, entende-se que uma embarcação está a navegar quando:

- Embarcações motorizadas — se desloquem pelos seus próprios meios propulsores nos leitos dos rios;
- Embarcações rebocadas — se desloquem por propulsão de terceiros nos leitos dos rios;
- Em manobras de atracação, desatracação ou movimentação para cargas e descargas;
- Atracadas ao largo ao costado de navios ou gruas flutuantes para cargas e descargas.

Cláusula 22.^a

Princípio geral

Da rotatividade de tripulações decorrentes do regime do rol de tripulação colectivo não pode resultar prejuízo para o trabalhador, nomeadamente no que diz respeito à sua dignidade, capacidade física e intelectual e descanso considerado necessário para retemperar forças e recuperar a aptidão física para o trabalho, balizas que as entidades patronais se obrigam a respeitar na trans-

missão de ordens para a transferência de embarcação para embarcação.

CAPÍTULO V

Condições de prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Arrumação e lingagem das cargas

1 — Os trabalhadores das embarcações de transporte de mercadorias não são obrigados a arrumar e lingar as cargas.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a intervenção que os trabalhadores têm de ter para que o arrumo da carga se processe em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

3 — As disposições dos números anteriores não se aplicam às manobras de material relacionado com manutenção da embarcação.

Cláusula 24.^a

Baldeações

1 — As baldeações, quando de embarcação para embarcação do mesmo proprietário, devem ser feitas pelos trabalhadores, com o auxílio de meios mecânicos ou talha, até ao limite máximo de 3 t em carga pesada e de 50 volumes em carga leve, com excepção das cargas a granel.

2 — Nos locais onde não for possível utilizar o trabalho de estivadores deverão todas as baldeações não mencionadas no número anterior ser executadas pelas respectivas tripulações, que, nesse caso, terão direito a receber, além da sua retribuição, a importância que seria paga àqueles profissionais.

Cláusula 25.^a

Transmissão de ordens

1 — As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito.

2 — Aos domingos, folga semanal e complementar e feriados não poderão ser dadas ordens aos trabalhadores, mas devem cumprir as ordens dadas na véspera, dentro do horário normal de trabalho.

3 — As embarcações que recebem carga de navios nos dias previstos no número anterior só poderão seguir para os locais de abrigo entre Santo Amaro e Poço do Bispo, salvo se razões de segurança obrigarem a navegação diversa ou se se tratar de estaleiros navais.

4 — As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser comunicadas ao mestre da embarcação até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho por períodos a cada embarcação de transporte de mercadorias.

5 — Por período entende-se o trabalho prestado das 17 às 20 horas, das 21 às 24 horas e das 0 às 8 horas.

6 — Sempre que, para os efeitos de arrumação de material, o trabalho se prolongue até às 18 horas não há lugar ao pagamento do primeiro período previsto no número anterior.

7 — Nas gruas flutuantes empregadas nas cargas e descargas de navios mercantes, os trabalhadores ao seu serviço serão sempre abrangidos pelo último período dado aos estivadores que trabalham nessas operações.

Cláusula 26.^a

Serviço de vigia

Estas funções terão de ser desempenhadas por pessoal inscrito marítimo do tráfego local.

Cláusula 27.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração de base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, acidente ou serviço militar do substituído.

Cláusula 28.^a

Roupa de trabalho

As empresas proprietárias de embarcações que transportem materiais inflamáveis, corrosivos, nocivos e oleaginosos obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores vestuário próprio para o desempenho das suas funções.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 29.^a

Trabalho de menores — Princípio geral

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

Cláusula 30.^a

Direitos especiais dos menores

É em especial assegurado aos menores o direito a não serem obrigados à prestação de trabalho extraordinário.

Cláusula 31.^a

Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se

possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

Cláusula 32.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, reconhecendo os seguintes direitos:

- a) Os trabalhadores-estudantes nos dias em que tenham aulas poderão, sempre que possível, deixar os seus locais de trabalho uma hora antes do termo do período normal de trabalho desde que justifiquem tal necessidade e avisem com a antecedência necessária;
- b) Possibilidade de gozarem férias interpoladamente;
- c) Faltarem cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo necessário à prestação de provas de exame e ainda seis dias, consecutivos ou não, para preparação das mesmas, podendo neste caso as entidades patronais deduzir nas férias um dia por cada três dias de faltas, ou deduzir na mesma proporção a retribuição, conforme preferir o trabalhador.

2 — Para usufruir desta cláusula, o trabalhador-estudante terá de anualmente prestar prova documental do seu aproveitamento escolar e trimestralmente prova de frequência das aulas.

CAPÍTULO VII

Local habitual de trabalho

Cláusula 33.^a

Despesas em serviço e pequenas deslocações

1 — Considera-se haver pequena deslocação, em serviço, sempre que o trabalhador entre ou saia de serviço fora do local habitual de trabalho, o que corresponde à «estação base» das embarcações. Para as embarcações que operam entre Santo Amaro e Olivais considera-se como sua estação base toda essa zona.

2 — Os trabalhadores deslocados nas condições previstas no número anterior terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte até à sua estação base;
- b) Ao pagamento de telefonemas ou quaisquer outras despesas efectuadas por motivo de serviço;
- c) Ao pagamento de um montante equivalente a duas horas de trabalho extraordinário, corres-

pondente, respectivamente, à ida e volta do trabalho;

- d) Ao pagamento de um montante equivalente a uma hora de trabalho extraordinário quando implique unicamente uma das situações previstas na alínea anterior.

Cláusula 34.^a

Trabalho fora do tráfego local

1 — Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora de portos, os seus trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre as remunerações auferidas, bem como sobre as horas extraordinárias, durante o tempo em que essa navegação ou prestação de serviços durar.

a) Para os efeitos deste pagamento, entende-se por início o momento da largada da embarcação do cais do porto de armamento, e por fim logo que a mesma esteja atracada noutra porto ou aquando do seu regresso ao porto de armamento.

2 — Nas estadias noutra porto que não o de armamento, o tempo que exceder o período normal de trabalho será pago como extraordinário nos termos das cláusulas 57.^a e 58.^a desta convenção, desde que os trabalhadores, por razões de serviço, segurança ou outras, tenham de permanecer a bordo.

3 — Nas estadias noutra porto que não o de armamento os trabalhadores terão de assegurar a manutenção e segurança da embarcação, devendo para tal ficar a bordo um mínimo de trabalhadores exigido para o efeito.

4 — Desde que a estadia noutra porto que não o de armamento não ultrapasse vinte e quatro horas e os trabalhadores não tenham no mínimo oito horas consecutivas de descanso, o pagamento será conforme consta no n.º 1.

5 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, segurança ou outras, tenham de permanecer a bordo aos domingos e feriados as respectivas folgas serão gozadas no porto de armamento.

6 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de € 17 380 para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

Cláusula 35.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Considera-se deslocação em serviço, para os efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho e por um período de tempo que não exceda 90 dias.

2 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

3 — Quando a deslocação exceder 15 dias e por cada período subsequente de igual duração, trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

Cláusula 36.^a

Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente as de transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 90.^a

Cláusula 37.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transportes a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

CAPÍTULO VIII

Duração do trabalho

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior ao já praticado, o horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será de oito horas diárias e de quarenta semanais.

2 — O horário normal de trabalho semanal processar-se-á de segunda-feira a sexta-feira das 8 às 12 horas e das 13 às 17 horas, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários diferentes.

3 — Se a hora do almoço (das 12 às 13 horas) não for respeitada, a entidade patronal ficará obrigada ao pagamento de uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito de se respeitar, para o almoço dos trabalhadores, a hora imediatamente a seguir (das 13 às 14 horas).

4 — As empresas de laboração contínua e ou obras públicas, designadamente dragagens, construção de muralhas, cais, docas e estaleiros navais, poderão adotar o regime de turnos, nos termos desta convenção.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos que forem chamados a prestar serviço nos dias de folga terão de ter, obrigatoriamente, o horário que teriam a seguir a essa folga, caso a gozassem normalmente.

6 — Para os efeitos da aplicação do estabelecido no número anterior, deverão as entidades patronais inte-

ressadas elaborar a composição dos respectivos turnos, ouvido o sindicato, remetendo-os, acompanhados do parecer daquele, ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para os efeitos de aprovação.

Cláusula 39.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se extraordinário todo o trabalho prestado fora do período normal diário.

2 — O trabalho extraordinário, definido no número anterior, implicará o recebimento de horas extraordinárias de acordo com as condições que se discriminam:

- a) Sempre que se prolongue para além da 1 hora terão os trabalhadores direito ao recebimento de horas extraordinárias das 17 às 8 horas;
- b) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 7 horas terão direito ao recebimento de uma hora extraordinária das 7 às 8 horas;
- c) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 6 horas terão direito ao recebimento de horas extraordinárias das 3 às 8 horas;
- d) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 5 horas terão direito ao recebimento de horas extraordinárias das 23 às 8 horas.

3 — É considerado tempo de trabalho, portanto pago como extraordinário quando ocorra fora do período normal, o tempo em que os tripulantes aguardem na embarcação condições hidrográficas ou outras favoráveis à navegabilidade das embarcações.

4 — Aos operadores de guias flutuantes a quem, tendo prolongado o trabalho extraordinário durante toda a noite, tenha já sido garantido, pelas respectivas empresas, o direito a uma folga será mantida tal regalia.

Cláusula 40.^a

Dispensa da prestação de serviços extraordinários

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, de entre outros, os seguintes motivos:

- a) Idade do trabalhador inferior a 18 anos;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino;
- c) Participação na vida sindical, representação de trabalhadores em comissões ou em instituições de previdência;
- d) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- e) No período de 30 dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 72.^a

Cláusula 41.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 42.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno todo o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 43.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua ou descontínua, ouvidos os trabalhadores e o sindicato.

2 — O período de trabalho diário dos trabalhadores em regime de turnos não poderá exceder os limites previstos nesta convenção e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Se, por motivo imperioso, o intervalo previsto no n.º 2 não for cumprido, o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito à hora de refeição prevista nesta cláusula.

4 — O período referido neste ponto para tempo de refeição poderá ser diferente do estabelecido, desde que as necessidades de laboração das empresas o aconselhem e haja acordo entre os trabalhadores, sindicatos e empresas.

5 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

6 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudança de turno após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos.

7 — Os trabalhadores que na mesma empresa prestem serviço neste regime mais de oito anos consecutivos ou interpolados e que, por conveniência da entidade patronal ou por incapacidade física devidamente comprovada, o deixarem de fazer têm o direito de manter a mesma retribuição.

8 — Os trabalhadores que atinjam os 50 anos de idade com 8 anos consecutivos de serviço no regime de turnos na mesma empresa ou 20 anos de trabalho no mesmo regime poderão, desde que o desejem, passar ao horário normal, mantendo o direito à retribuição praticada na altura.

9 — Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho.

11 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará imediatamente ao horário normal.

12 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando não existam transportes públicos às horas de entrada e saída do trabalho.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — As remunerações de base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por esta convenção, são as constantes do anexo II.

3 — A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de turno, o subsídio de máquinas superiores a 600 hp, o subsídio (ou abono) de refeição, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por esta convenção.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 45.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao mês, quaisquer que sejam o horário e a categoria profissional dos trabalhadores.

2 — Para os efeitos de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração principal base mensal} + S}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

sendo:

S — os subsídios a que o trabalhador tenha direito por: diuturnidades, subsídios de turno, subsídios de gases, subsídio de condução de embarcações com potência instalada superior a 600 hp, subsídio de trabalhos portuários e obras públicas,

subsídio de transporte de cargas perigosas e nivelamento.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário nos termos desta convenção.

Cláusula 46.^a

Documento de pagamento

As entidades patronais são obrigadas a entregar aos trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma indelével do qual constem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 47.^a

Diuturnidades

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento de base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 48.^a

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 4,25 por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e por esse motivo os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 1,74;
- b) Almoço — € 5,62;
- c) Jantar — € 5,62;
- d) Ceia — € 1,74.

3 — Consideram-se como horas de refeição, seus início e termo:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 8 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 13 horas;
- c) Jantar — entre as 20 e as 21 horas;
- d) Ceia — após as 0 horas.

4 — Todos os trabalhadores que em prestação de trabalho extraordinário atinjam os horários previstos no n.º 3 desta cláusula terão direito a uma subvenção igual aos valores previstos nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 2, independentemente do previsto no n.º 1.

5 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de € 120.

No caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário que atinja as horas da refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, terão direito além deste subsídio mensal fixo à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — O subsídio previsto no n.º 2 não será devido sempre que:

- a) A entidade patronal forneça a alimentação;
- b) Em terra, junto do cais, exista refeitório.

7 — Ficam salvaguardados todos os regimes preexistentes e mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Subsídio de gases

Todo o pessoal de máquinas tem direito a um subsídio de 10 % calculado sobre a remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo de cada embarcação a título de compensação enquanto trabalhar em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

Cláusula 50.^a

Nivelamento

Para um nivelamento de remunerações entre os maquinistas práticos e os mestres do tráfego local das embarcações motorizadas, será garantida a estes uma retribuição de base não inferior à auferida por aqueles na embarcação considerada praticada pela empresa acrescida do subsídio de 10 %.

Cláusula 51.^a

Embarcações com máquinas superiores a 600 hp

1 — Os maquinistas práticos que conduzam máquinas de potência superior a 600 hp e durante o tempo que exerçam tais funções terão direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração de base praticada, que será também devido quando em prestação de trabalho extraordinário.

2 — Os mestres do tráfego local das embarcações com máquinas superiores a 600 hp, têm direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração de base durante o tempo em que exercerem tais funções, o qual fará parte integrante da sua retribuição mensal.

Cláusula 52.^a

Transporte de carga perigosa

1 — Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos e tóxicos e nas estações de limpeza a desgasificação de navios, os trabalhadores ao seu serviço terão direito a receber, com carácter permanente, um subsídio de 20 % sobre a remuneração de base auferida, que também será contado para o efeito do cálculo de horas extraordinárias.

2 — Nos dias em que as embarcações de transporte de mercadorias recebam, mantenham ou entreguem carga reconhecidamente avariada ou que conste da lista oficial das administrações portuárias como carga nociva, tóxica, corrosiva ou perigosa, os tripulantes ao seu serviço, quando e enquanto tal situação se verificar, terão direito a um subsídio de 20 % sobre a remuneração de base auferida, que também será contado para o efeito do cálculo de horas extraordinárias.

Cláusula 53.^a

Trabalhos portuários e obras públicas

Os trabalhadores em serviço nas embarcações destinadas aos trabalhos portuários e obras públicas terão direito a um subsídio de 15 % sobre a remuneração de base auferida, que será também contado para o efeito do cálculo de horas extraordinárias.

Cláusula 54.^a

Varreduras

Quando as embarcações tenham descarregado cereal ou cortiça, pagar-se-á aos trabalhadores o prémio de 50 cêntimos por cada saco de varreduras.

Cláusula 55.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da retribuição certa praticada.

2 — Quando, por conveniência da entidade patronal, os trabalhadores mudarem de turno antes do dia do seu descanso semanal terão direito a um subsídio de 50 % calculado na base da remuneração praticada, somente enquanto permanecerem naquele turno e até ao dia de descanso semanal.

3 — Este subsídio será acumulável com o complemento por trabalho nocturno.

Cláusula 56.^a

Remuneração do trabalho nocturno

As horas prestadas em regime de trabalho nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição da hora normal, sem prejuízo do pagamento por trabalho extraordinário, quando devido.

Cláusula 57.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial, calculada em função da retribuição horária praticada nos termos da cláusula 45.^a, que será acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % de segunda-feira até às 24 horas de sexta-feira;
- b) A hora da refeição, quando não respeitada, terá um acréscimo de 100 %.

2 — Para o efeito do pagamento extraordinário, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 58.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados será remunerado com o acréscimo de 200 % calculado na base da retribuição horária praticada.

2:

- a) Sempre que a prestação de trabalho tenha uma duração de quatro ou de menos de quatro horas, compreendidas dentro do horário normal de trabalho observado nos dias úteis, o trabalhador será remunerado pelo equivalente a quatro horas de trabalho;
- b) Sempre que, nestas mesmas condições, a duração da prestação de trabalho ultrapasse as quatro horas, será o trabalhador remunerado pelo equivalente a um período de oito horas de trabalho.

3 — Os períodos de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados entre as 0 e as 8 horas, as 17 e as 20 horas e as 21 e as 24 horas serão indivisíveis e remunerados com o acréscimo de 200 %.

4 — Nos dias de descanso semanal complementar, observar-se-á o regime previsto nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula, excepto o pagamento, que será feito com o acréscimo de 150 %.

5 — Sem prejuízo das remunerações previstas nesta cláusula, o trabalhador que for chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 30 de Novembro de cada ano um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição efectiva praticada.

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da sua cessação, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — Os trabalhadores que na referida época não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 60.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

O descanso semanal e semanal complementar para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é o domingo e o sábado, respectivamente.

Cláusula 61.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

Cláusula 62.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período de 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço.

4 — Para os efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

5 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

6 — Para os efeitos do número anterior, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

7 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 63.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 64.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para os efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 65.^a

Cumulação 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 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 66.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Cláusula 67.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para os efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores, para o contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado, para os efeitos de retribuição, de subsídio e de antiguidade.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais pagarão a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e o respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a prazo.

Cláusula 70.^a

Licença sem retribuição

1 — As empresas podem conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para os efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 71.^a

Faltas — Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à entidade patronal logo que possível.

Cláusula 72.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor,

uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 73.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea *b)* do n.º 2 da cláusula 72.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, sogros, padrasto ou madrastra, filhos, enteados, genro ou nora);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta (avós, bisavós, netos ou bisnetos do próprio ou do cônjuge) ou em 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 74.^a

Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 75.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para os efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras previsões da lei, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 72.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea h) do n.º 2 da cláusula 72.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar

com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 79.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 80.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO XI

Causas de extinção do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Da cessação do contrato

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 82.^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.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas 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 a partir da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 83.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado 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 84.^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 do processo disciplinar, a elaborar nos termos da presente convenção.

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.

4 — Considera-se justa causa o comportamento culpososo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4.1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violações físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 85.^a

Cessação do contrato por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e 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) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

Cláusula 86.^a

Cessação do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência

mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que pretenda desvincular-se antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias se o contrato for de duração inferior.

3 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

4 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição de base e às diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

5 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 87.^a

Consequência do despedimento ilícito

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 88.^a

Compensação

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na cláusula 90.^a, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

4 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições

respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

Cláusula 89.^a

Reintegração

1 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 — Em caso de empresas que não empreguem mais de 10 trabalhadores, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 — O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o fundamento justificativo da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

Cláusula 90.^a

Indemnização por despedimento

1 — Em caso de despedimento efectuado pela empresa que venha a ser declarado ilícito, pode o trabalhador, em substituição da reintegração, optar por uma indemnização, nos seguintes termos:

- a) Um mês de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção, se o trabalhador tiver menos de quatro anos de antiguidade na empresa;
- b) Um mês e meio de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção se o trabalhador tiver mais de quatro anos de actividade na empresa;
- c) Em qualquer caso, a indemnização não poderá ser inferior a três meses de retribuição de base e diuturnidades.

2 — Caso a oposição à reintegração nos termos da cláusula 89.^a seja julgada procedente e o trabalhador tenha mais de 15 anos de antiguidade na empresa, a indemnização corresponderá a dois meses de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção.

3 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização não poderá, em qualquer caso, ser inferior a seis meses de retribuição de base e diuturnidades.

Cláusula 91.^a

Disciplina

Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção ficam sujeitos para efeitos disciplinares ao regulamento de inscrição marítima (RIM) e à demais legislação aplicável.

Cláusula 92.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por esta convenção.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar a partir do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 93.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — O procedimento disciplinar, a aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção, é regulado pelo disposto na legislação aplicável.

Cláusula 94.^a

Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 4.1 da cláusula 84.^a, o empregador comunica, 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 imputados.

2 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 92.^a

Cláusula 95.^a

Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 92.^a, desde que, mostrando-se aquele procedimento 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 96.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 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.

Cláusula 97.^a

Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem de mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 da cláusula 94.^a, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 98.^a

Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula 97.^a, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula 97.^a, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem os mesmos referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de

trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 94.^a, à associação sindical.

Cláusula 99.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição sempre que a sua presença se mostrar conveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 100.^a

Microempresas

1 — Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 94.^a, na cláusula 96.^a, nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 97.^a e na cláusula 98.^a

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados a partir da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com a discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos das cláusulas 94.^a e seguintes.

Cláusula 101.^a

Despedimento colectivo

1 — O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos

trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida na cláusula 90.^a

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

Cláusula 102.^a

Crédito de horas

1 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Cláusula 103.^a

Denúncia

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.

104.^a

Compensação

1 — O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A compensação a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição de base e diuturnidades.

4 — Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

Cláusula 105.^a

Informações e negociações

1 — Nos 10 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 1 ou 5 da cláusula 101.^a, tem lugar uma fase de informações e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e os efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um procedimento de despedimento colectivo vierem a adoptar-se as medidas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, aos trabalhadores abrangidos não se aplica o disposto nos artigos 336.º e 337.º do Código do Trabalho.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 pressupõe o acordo do trabalhador.

4 — O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem, cada qual, fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

5 — Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Cláusula 106.^a

Intervenção do ministério responsável pela área laboral

Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral participam no processo de negociação previsto na cláusula 105.^a com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 107.^a

Decisão

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 10 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 1 ou 5 da cláusula 101.^a, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

2 — Na data em que for expedida aos trabalhadores a decisão de despedimento, o empregador deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 5 da cláusula 105.^a, bem como um mapa, mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data é enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 5 da cláusula 105.^a, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 da presente cláusula, deve enviar justificação daquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Cláusula 108.^a

Despedimento por extinção do posto de trabalho

1 — A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2 — Os requisitos, procedimentos e direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho regulam-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 109.^a

Despedimento por inadaptação

1 — Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e a saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

3 — Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4 — Os requisitos, procedimentos e direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho regulam-se pelo disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Saúde, higiene e segurança

Cláusula 110.^a

Reconversão de trabalhadores incapacitados

Quando por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a respectiva entidade patronal diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 111.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou os períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — Todo o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 19 500, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 112.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene, observando o respectivo regulamento anexo a esta convenção (anexo III), e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 113.^a

Refeitório

As entidades patronais abrangidas por esta convenção com mais de 100 trabalhadores no seu quadro permanente representados pelos sindicatos outorgantes devem manter, sempre que possível, um serviço de refeitório para todos os trabalhadores ao seu serviço, participando nas despesas das refeições. Estas devem ser constituídas, pelo menos, por sopa, pão, vinho ou leite, prato de carne ou de peixe e doce ou fruta.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária e disposições gerais

Cláusula 114.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste CCT e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelos sindicatos e pelo armamento.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando a presente convenção, após depósito e publicação.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 115.^a

Definição de embarcação motorizada

1 — Consideram-se motorizadas todas as embarcações que se movam por meios próprios ou que, por existência de motores a bordo, tenham ao serviço profissionais maquinistas práticos.

2 — Para os efeitos previstos na cláusula 51.^a, considera-se hp a potência instalada na casa das máquinas. Será o somatório das máquinas propulsoras mais as auxiliares.

Cláusula 116.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Com a entrada em vigor da presente CCT, ficam revogadas todas as cláusulas de CCT anteriores, por se entender expressamente que esta convenção é, no seu conjunto, globalmente mais favorável.

2 — Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas anteriormente ao nível de empresa entre a entidade patronal e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

Cláusula 117.^a

Multas

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas nesta convenção constitui violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

Cláusula 118.^a

Disposição final

Faz parte integrante desta convenção toda a legislação em vigor mais favorável ao trabalhador que se aplique especial e imperativamente aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por esta convenção.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal de convés

Disposição comum a todas as categorias profissionais. Para além do conteúdo funcional de cada categoria profissional, todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção devem, quando for caso disso:

- a) Manter limpo e conservar o arranjo interior e exterior das embarcações das cintas para cima, sendo da responsabilidade de cada um a limpeza dos seus aposentos;
- b) Colaborar em manobras e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvaguarda e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;

- c) Juntar e entregar aos seus donos os restos das varreduras das mercadorias descarregadas, sem prejuízo da remuneração prevista na cláusula 54.^a;
- d) Cobrir as mercadorias com encerados e descobri-las sempre que seja necessário.

Mestre encarregado do tráfego local. — Os mestres encarregados do tráfego local exercem, em geral, as suas funções em terra como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, podendo desempenhar, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Coordenar o aprovisionamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações e que forem solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre aquelas e os serviços de terra;
- c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas;
- d) Colaborar com os respectivos mestres das embarcações em manter legalizada toda a documentação de bordo;
- e) Colaborar na realização das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- f) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação em vigor;
- g) Promover a colocação e garantir o aprovisionamento e manutenção de equipamento de bem-estar a bordo, conducente à constante melhoria das condições do ambiente de trabalho das tripulações.

Mestre do tráfego local:

1 — É o trabalhador responsável pelo comando, pela chefia e pelas condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente:

- a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;
- b) Manter a disciplina e a obediência a bordo;
- c) Zelar pela conservação da embarcação;
- d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;
- e) Zelar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e desta convenção;
- f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;
- g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;
- h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;
- i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito do modo como decorrem os serviços efectuados e as circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à

embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

2 — Ao mestre do tráfego local das embarcações de transporte de mercadorias, além dos deveres previstos no número anterior, compete-lhe ainda:

- a) Zelar pela integridade da carga que lhe for confiada;
- b) Orientar as cargas e descargas das embarcações e contar as mercadorias que receber ou entregar, assumindo a responsabilidade respectiva;
- c) Participar imediatamente ao conferente de serviço e ao carregador ou representante deste as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação ou visivelmente mal acondicionados.

3 — O mestre de tráfego local não é responsável por quaisquer faltas de mercadorias quando a conferência e a contagem da carga não lhe forem permitidas, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respectiva ressalva.

4 — Após recebidas ordens para prolongamento do serviço extraordinário, compete obrigatoriamente ao mestre, após a entrada a bordo num intervalo máximo de quinze minutos, dar conhecimento das mesmas a todos os membros da tripulação.

Marinheiro do tráfego local:

1 — É o trabalhador que auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios.

2 — Executa os serviços segundo as ordens do mestre desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável e o CCT.

3 — Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação.

4 — Atraca e desatraca e amarra e desamarra as embarcações onde presta serviço.

5 — Abre e fecha porões e também cobre as mercadorias com encerados e descobre-as sempre que seja necessário.

Marinheiro de 2.^a classe do tráfego local. — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro do tráfego local em todas as suas tarefas que a estes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Operador de guias flutuantes do tráfego local:

1 — É o trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e os seus componentes com a finalidade de elevar, transportar e depositar quaisquer cargas, indica os cabos e os aprestos adequados aos volumes ou cargas a movimentar, superintende na montagem e conservação dos cabos do aparelho de carga, aconselha a maneira mais conveniente de posicionar a grua flutuante quando em operações de carga e descarga e zela pela manutenção e pelo bom funcionamento de todos

os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

2 — As gruas flutuantes utilizadas nas cargas e descargas dos navios mercantes terão sempre dois operadores em serviço, não podendo exigir-se a cada um deles que trabalhe mais de duas horas consecutivas na grua, embora permanecendo no desempenho das suas outras funções.

Operador de máquinas escavadoras flutuantes de extração de areias. — É o trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e os seus componentes com a finalidade de extrair, elevar, transportar e depositar areias, providencia a montagem, a substituição e a conservação dos cabos do aparelho de carga e zela pela manutenção e pelo bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

Vigia do tráfego local. — Ao vigia do tráfego local competirá, nomeadamente, o desempenho das seguintes funções:

- a) Velar pelo portaló;
- b) Vigiar a amarração;
- c) Não permitir a entrada a bordo de indivíduos que não justifiquem o motivo da sua presença;
- d) Não permitir que seja retirado sem autorização superior qualquer objecto que seja pertença da embarcação;
- e) Não permitir a permanência de indivíduos a bordo fora dos seus locais de trabalho;
- f) Dar alarme em casos de incêndio, comunicando aos bombeiros e representantes da embarcação;
- g) Dar conhecimento à entidade patronal, ao seu representante legal ou ao mestre e às autoridades respectivas de qualquer ocorrência anormal verificada a bordo;
- h) Dar toda a colaboração às autoridades e aos representantes da embarcação.

Definição e funções

A) Secção de máquinas — a secção de máquinas é compreendida pelo conjunto de trabalhadores do mar profissionalmente qualificados para satisfazer as necessárias funções que visam assegurar o normal movimento propulsor de qualquer unidade marítima e das suas máquinas auxiliares e os instrumentos acessórios, com exclusão da aparelhagem de radiocomunicações e dos demais auxiliares de navegação.

B) Maquinistas práticos:

1 — Definição legal — são maquinistas práticos os considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança em conformidade com o RIM.

2 — Promoção — a promoção profissional dos maquinistas práticos deve obedecer ao estipulado no RIM.

3 — Categorias profissionais — os maquinistas práticos da marinha mercante agrupam-se nas seguintes categorias:

- Maquinista prático de 1.^a classe;
- Maquinista prático de 2.^a classe;
- Maquinista prático de 3.^a classe.

4 — Funções a desempenhar — à secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático de 1.^a classe quando exerça o lugar de chefia da secção:

- a) A manutenção e a conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controlo, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;
- b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas de produção e de distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, de instalações de água doce, de água do mar e de esgotos;
- c) O entupimento de ralos de esgotos dos porões e de outras zonas de carga ou mantimentos e ainda das instalações sanitárias só terá a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

Ao maquinista prático de 2.^a classe compete:

- a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.^a classe são as mesmas que são atribuídas ao maquinista prático de 1.^a classe;
- b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;
- c) Colaborar na planificação, no controlo e na execução das reparações, das beneficiações e da experiência de todas as máquinas, nomeadamente as constantes da distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.^a classe;
- d) Colaborar com o maquinista prático de 1.^a classe na elaboração e na actualização de inventários, sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;
- e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas à actividade da secção de máquinas;
- f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.^a classe, zelando pelo cumprimento das ordens e das instruções dele transmitidas ou recebidas.

Ao maquinista prático de 3.^a classe compete:

- a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações da casa das máquinas e pela actividade e pela disciplina do pessoal integrado nos quartos;
- b) Colaborar na planificação, no controlo e na execução das reparações, das beneficiações e da experiência de todas as máquinas, dos aparelhos e das instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes da distribuição de tarefas segundo as instruções dos maquinistas práticos de 1.^a ou de 2.^a classes.
- c) Colaborar com o maquinista prático de 1.^a classe ou com o maquinista prático de 2.^a classe na elaboração e na actualização de inventários dos

- sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe forem distribuídos;
- d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas pelos maquinistas práticos de 1.^a e 2.^a classes e relativas à actividade da secção de máquinas;
- e) Considerar-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do maquinista prático de 2.^a classe e, por sua vez, considerarem-se ambos colaboradores do maquinista prático de 1.^a classe, zelando pelo cumprimento das ordens e das instruções por ele transmitidas.

C) *Maquinista prático.* — O maquinista prático quando em missão de chefia da secção de máquinas tem por dever ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor interpretação e o cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e do respectivo equipamento, a eficiência e a prontidão na execução das operações e as condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e da clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e da objectividade dos seus controlo e acção coordenadora.

D) *Ajudante de maquinista.* — Ao ajudante de maquinista compete auxiliar o seu chefe directo em tudo o que diga respeito à instalação cumprindo ordens deste referentes à mesma.

E) *Marinheiro-maquinista.* — É o trabalhador a quem compete exercer as funções atribuídas ao ajudante de maquinista e, quando as condições de trabalho o permitam, as funções atribuídas ao marinheiro.

Notas finais

1 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente as máquinas, excepto em casos de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

2 — A limpeza da casa das máquinas é da competência do respectivo pessoal de máquinas.

ANEXO II

Tabela salarial	Euros
Mestre encarregado de tráfego local	703
Mestre do tráfego local (embarcações com motor superior a 400 hp)	547
Mestre do tráfego local (embarcações com motor de 201 hp a 400 hp)	535,50
Mestre do tráfego local (embarcações com motor até 200 hp)	525,50
Mestre do tráfego local (embarcações rebocadas)	525,50
Marinheiro do tráfego local (embarcações motorizadas)	510
Marinheiro do tráfego local (embarcações rebocadas)	507
Marinheiro de 2. ^a classe do tráfego local	420
Operador de gruas flutuantes (de dois anos) . . .	781
Operador de gruas flutuantes (menos de dois anos)	679

Operador de máquinas escavadoras para extracção de areias	525,50
Praticante de operador de máquinas escavadoras de extracção de areias	436,50
Maquinista prático de 1. ^a classe	547
Maquinista prático de 2. ^a classe	535,50
Maquinista prático de 3. ^a classe	525,50
Ajudante de maquinista	510
Marinheiro maquinista	516

Nota. — O vencimento do vigia de tráfego local será correspondente ao vencimento da categoria profissional averbada na cédula marítima do trabalhador que exerça essas funções.

ANEXO III

A) Conservação e limpeza

Artigo 1.º

Todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras dependências à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conservados convenientemente pelos tripulantes.

Artigo 2.º

Deve proceder-se em harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente relativas à neutralização, à evacuação ou ao isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de infecção.

B) Arejamento e ventilação

Artigo 3.º

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados. Em particular, em todos os locais onde se verifique evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos, deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação de forma que haja uma renovação conveniente de ar.

Artigo 4.º

É necessário, designadamente, que:

- Os dispositivos de entrada de 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;
- A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto;
- Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau hidrométrico conveniente de ar.

Artigo 5.º

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.

C) Iluminação

Artigo 6.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postos à disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

D) Sanitários

Artigo 7.º

Em cada embarcação será obrigatória a existência de pelo menos uma rerete devidamente apetrechada com descarga de água de sifão hidráulico, papel higiénico e outros artigos análogos.

E) Lavabos

Artigo 8.º

Será igualmente obrigatória em todas as embarcações a existência de lavabos instalados em locais apropriados.

F) Vestiários

Artigo 9.º

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser postos nas embarcações vestiários.

Artigo 10.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

G) Primeiros socorros

Artigo 11.º

Todas as embarcações deverão possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros devidamente equipados.

Artigo 12.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no artigo anterior deve ser determinado segundo a importância, a natureza e os riscos do trabalho.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de fácil acesso e de ser convenientemente conservado e verificado uma vez por mês, pelo menos, sendo de novo guarnecido, nessa ocasião ou nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do seu uso.

3 — Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve ter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

H) Refeitório

Artigo 13.º

1 — Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

Número de empregadores abrangidos — 10.
Número de trabalhadores abrangidos — 550.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2005.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial:

Teófilo Pires Tenreiro, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano da Rosa Rita, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 31 de Março de 2005, a fl. 87 do livro n.º 10, com o registo n.º 64/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT para o comércio do distrito de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES/UGT.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entrará em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação e vigora por 12 meses,

salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 2005.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuição mínima

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para falhas de € 18,10.

Cláusula final

Sucessão da convenção

As cláusulas 3.^a a 18.^a e 20.^a a 55.^a, bem como os anexos I e II, que não foram objecto de alteração na presente revisão, mantêm as redacções actualmente em vigor.

ANEXO III Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Analista de sistemas	619,20
2	Chefe de escritório Chefe de serviços Chefe de divisão Contabilista Tesoureiro Programador Gerente comercial	597,20
3	Chefe de vendas Encarregado geral	555,90
4	Chefe de secção Inspector administrativo Guarda-livros Programador mecanográfico Caixeiro-encarregado Inspector de vendas Encarregado de armazém Chefe de compras	539,40
5	Correspondente em língua estrangeira Esteno-dactilógrafo Caixa de escritório Caixeiro-chefe de secção Secretário de direcção Oficial encarregado — ourivesaria/relojoaria ...	533,90
6	Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Ajudante de guarda-livros Primeiro-caixeiro Prospector de vendas Técnico de vendas Caixeiro-viajante Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial de 1. ^a — ourivesaria/relojoaria	498,10
7	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Segundo-caixeiro Segundo-caixeiro de praça Caixeiro de mar Conferente Demonstrador Motorista de ligeiros Oficial de 2. ^a — ourivesaria/relojoaria	478,80
8	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Operador de telex Propagandista Telefonista Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3. ^a — ourivesaria/relojoaria	434,80
9	Caixa de comércio Distribuidor Embalador Operador de máquinas de embalar Servente Estagiário ou caixeiro-ajudante (durante um ano) (*).	415,50

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
10	Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano Contínuo de 1.ª Porteiro de 1.ª Guarda	389,80
11	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo de 2.ª Porteiro de 2.ª Praticante — ourivesaria/relojoaria	389,80
12	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Aprendiz do 4.º ano — ourivesaria/relojoaria ...	389,80
13	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Servente de limpeza Paquete de 16 anos Praticante do 2.º ano Praticante de armazém do 2.º ano Aprendiz dos 2.º e 3.º anos — ourivesaria/relojoaria	389,80
14	Paquete de 15 anos Praticante de caixeiro do 1.º ano Praticante de armazém do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano — ourivesaria/relojoaria ...	389,80
15	Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana).	192,70
16	Servente de limpeza (uma hora por dia)	3,90

(*) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais terá a categoria de caixeiro-ajudante ou de estagiário, conforme se prepare para profissional de caixeiro ou escriturário, durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2300 empresas e 7500 trabalhadores. Daqueles 7500 trabalhadores, mais de 4000 não são abrangidos pelo CCT outorgado por este Sindicato, por não se encontrarem filiados.

Aveiro, 28 de Fevereiro de 2005.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira, mandatário.
Nuno Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

Albertino de Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial de Espinho:

Albertino de Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

Albertino de Oliveira, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

Depositado em 24 de Março de 2005, a fl. 87 do livro n.º 10 com o registo n.º 62/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão do contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista do distrito de Évora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004.

Aos 26 dias do mês de Janeiro de 2005, a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.ª do CCT em vigor, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho com o CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500; 52610, 52621, 52622, 52623, 52630 e 52720, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Évora, e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Évora.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio a retalho não filiadas nas associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 712 empresas e 1635 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Março de 2005 e serão revistas anualmente.

Cláusula 21.ª

Diuturnidades

Os profissionais de categoria sem promoção obrigatória terão direito a uma diuturnidade de € 8,50 por

cada período de quatro anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de cinco diuturnidades.

§ 1.º Esta cláusula, com a presente redacção, entra em vigor em 1 de Março de 2005.

§ 2.º Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciou-se em 1 de Janeiro de 1969.

Cláusula 21.ª-A

Abono para falhas

Os(as) trabalhadores(as) que exerçam as funções de caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e operador(a) de caixa em super/hipermercados têm direito a um abono para falhas no valor de € 16. Os motoristas, caso façam cobranças, têm direito a € 1,40 diários para falhas.

ANEXO III

Tabela salarial

Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos e outros

(Em euros)

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	625,40
II	Chefe de departamento Chefe de serviços Chefe de divisão Contabilista Gerente comercial Programador	604,50
III	Chefe de secção (escritório) Tesoureiro Guarda-livros Chefe de vendas Inspector de vendas Chefe de compras Caixeiro-chefe de secção Caixeiro encarregado Encarregado electricista Encarregado de armazém Mestre Programador mecanográfico Planeador de informática Encarregado de loja	546,50
IV	Subchefe de secção Prospector de vendas Técnico electrónico Chefe de equipa Operador de computador Controlador de informática	525,90
V	Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Esteno-dactilógrafo Correspondente em língua estrangeira ... Caixa de escritório Vendedor especializado Técnico de vendas Vendedor Caixeiro-viajante Caixeiro de praça Operador mecanográfico Adjunto de mestre Oficial (electricista) Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª (metalúrgicos)	515

(Em euros)

Níveis	Categorias	Remunerações
	Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) Mecânico de máquinas de costura de 1.ª (metalúrgicos) Motorista de pesados Mecânicos de máquina de café de 1.ª (metalúrgicos) Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª (metalúrgicos) Fiel de armazém Operador especializado Talhante de 1.ª	
VI	Segundo-escriturário Segundo-caixeiro Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador Conferente Demonstrador Oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário) Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) Mecânico de máquinas de costura de 2.ª (metalúrgicos) Mecânico de máquinas de café de 2.ª (metalúrgicos) Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª (metalúrgicos) Operador de 1.ª Talhante de 2.ª	477,50
VII	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Cobrador Propagandista Oficial (têxtil, lanifícios e vestuário) Costureiro especializado Bordador especializado Pré-oficial (electricista) do 2.º ano Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) Mecânico de máquinas de costura de 3.ª (metalúrgicos) Montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos) Motorista de ligeiros Operador mecanográfico (estagiário) ... Planeador informático (estagiário) Operador de computador (estagiário) ... Controlador de informática (estagiário) ... Mecânico de máquinas de café de 3.ª (metalúrgicos) Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª (metalúrgicos) Operador de 2.ª Talhante de 3.ª	437,50
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador Dactilógrafo do 3.º ano Telefonista Caixa de comércio a retalho Estagiário do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 3.º ano Costureiro Bordador Pré-oficial (electricista) do 1.º ano	397

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Remunerações
	Ajudante de motorista Praticante do 3.º ano (metalúrgicos) Operador-ajudante do 3.º ano Praticante de talhante do 3.º ano	
IX	Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano, Estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2.º ano Ajudante (electricista) do 2.º ano Praticante (metalúrgicos) do 2.º ano Operador-ajudante do 2.º ano Praticante de talhante do 2.º ano	357,30
X	Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1.º ano Ajudante (electricista) do 1.º ano Praticante (metalúrgicos) do 1.º ano Operador-ajudante do 1.º ano Praticante de talhante do 1.º ano	311,90
XI	Embalador Operador de máquinas de embalar Distribuidor com menos de 20 anos Aprendiz (metalúrgicos) do 4.º ano	300,60
XII	Paquete do 3.º ano Praticante do 3.º ano Aprendiz (metalúrgicos) do 3.º ano Aprendiz de talhante do 3.º ano	297,50
XIII	Paquete do 2.º ano Praticante do 2.º ano Aprendiz (electricista) do 2.º ano Aprendiz (metalúrgicos) do 2.º ano Aprendiz de talhante do 2.º ano	297,50
XIV	Paquete do 1.º ano Praticante do 1.º ano Aprendiz (electricista) do 1.º ano Aprendiz (metalúrgicos) do 1.º ano Aprendiz de talhante do 1.º ano	297,50
XV	Servente de limpeza	330
XVI	Embalador Operador de máquinas de embalar Distribuidor com mais de 20 anos Porteiro Guarda Contínuo Servente	378,50

Nota. — Todas as cláusulas da CCT para o comércio retalhista do distrito de Évora, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, alteração salarial e outras e texto consolidado não objecto nesta proposta de revisão mantêm-se em vigor.

26 de Janeiro de 2005.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora:

João António das Neves Inverno, mandatário.
Sebastião Acácio Dias, mandatário.
Vítor Manuel Marques Costa, mandatário.

Depositado em 29 de Março de 2005, a fl. 87 do livro n.º 10 com o registo n.º 63/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo aplica-se, no distrito de Aveiro, à actividade comercial de carnes e obriga, por um lado, as empresas que desenvolvam a referida actividade e sejam representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor, vigência e denúncia

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei e vigora por 12 meses, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

Cláusulas 3.^a e 4.^a

(Eliminadas.)

Cláusula final

Sucessão da convenção

As cláusulas 5.^a a 60.^a, que não foram objecto de alteração na presente revisão, mantêm as redacções actualmente em vigor.

ANEXO

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

	Euros
Primeiro-oficial	514,20
Segundo-oficial	471,40
Caixa	428,50
Ajudante (a)	417,80
Embalador(supermercado)	407,10
Servente (talhos)	396,40
Servente (fressureiro)	396,40
Praticante de 17 anos	385,70
Praticante de 16 anos	385,70

(a) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais terá a categoria de ajudante, durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 38.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 38.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para falhas de € 18,10.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 12 000 empresas e 45 000 trabalhadores.

Aveiro, 28 de Fevereiro de 2005.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira, mandatário.

Nuno Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

Albertino de Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial de Espinho:

Albertino de Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

Albertino de Oliveira, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

Depositado em 24 de Março de 2005, a fl. 87 do livro n.º 10, com o n.º 61/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o Sind. dos Bancários do Norte e outros.

Entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., pessoa colectiva n.º 504868713, com sede na Avenida de 5 de Outubro, 175, 12.º, em Lisboa, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas é celebrado o presente acordo de adesão ao ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004.

O presente acordo de adesão, para os efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, refere o seguinte:

- Área geográfica — todos os estabelecimentos da empresa existentes a nível nacional;
- Sector de actividade e profissional de aplicação — instituição financeira de crédito e pro-

fissões e categorias profissionais constantes do ACT a que se adere;

- c) Empregadores abrangidos — 1;
- d) Trabalhadores abrangidos — 177.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2005.

Pela Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A.:

Fernando António Salsinha Amador, mandatário.
Rui Miguel Guerreiro de Moura, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António João Soeiro Pimentel, mandatário.
Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.
Francisco Henrique Morais Rego, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Maria Alice Martins, mandatária.

Depositado em 23 de Março de 2005, a fl. 86 do livro n.º 10, com o n.º 59/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre o SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o Sind. dos Bancários do Norte e outros.

Entre o SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E., pessoa colectiva n.º 506283623, com sede na Avenida de 5 de Outubro, 175, em Lisboa, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas é celebrado o presente acordo de adesão ao ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004.

O presente acordo de adesão, para os efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, refere o seguinte:

- a) Área geográfica — todos os estabelecimentos da empresa existentes a nível nacional;
- b) Sector de actividade e profissional de aplicação — prestação de serviços às agrupadas e profissões e categorias profissionais constantes do ACT a que se adere;
- c) Empregadores abrangidos — 1;
- d) Trabalhadores abrangidos — 20.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2005.

Pelo SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.:

Maria Leonor Pina da Câmara Pestana, mandatária.
Rui Miguel Guerreiro de Moura, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António João Soeiro Pimentel, mandatário.
Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.
Francisco Henrique Morais Rego, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Maria Alice Martins, mandatária.

Depositado em 23 de Março de 2005, a fl. 87 do livro n.º 10, com o n.º 60/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global — Rectificação.

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, a convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 256 da citada publicação, na cláusula 14.ª, n.º 3, onde se lê «O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e sete horas e meia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.» deve ler-se «O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, salvaguardando-se horários de menor duração já praticados pelas empresas.».

Nas assinaturas dos outorgantes, a p. 287, 2.º parágrafo, onde se lê:

«Pelo SQTP — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz.»

deve ler-se:

«Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Joaquim Manuel Galhanas da Luz.»

CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, a convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 1852, onde se lê «5 — Este CCT abrange 2666 empresas e 278 trabalhadores.» deve ler-se «5 — Este CCT abrange 666 empresas e 278 trabalhadores.».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Independente dos Trabalhadores da Administração Pública — SITAP

Aprovados em assembleia constituinte de 3 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Independente dos Trabalhadores da Administração Pública, adiante designado por SITAP, é uma associação permanente de trabalhadores que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes e, supletivamente, pela legislação aplicável em vigor, constituindo-se por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Sede

1 — O SITAP tem a sua sede no concelho de Lisboa, na freguesia de Nossa Senhora de Fátima, na Avenida de Miguel Bombarda, 56, 2.º, esquerdo, e abrange todo o território do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — O SITAP terá, sempre que se justifique, delegações regionais em todos os distritos e Regiões Autónomas, que se regerão por regulamentos, planos de actividades e orçamentos aprovados pela direcção.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — O SITAP representa os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da administração pública cen-

tral, regional e ou local, independentemente da sua função ou estatuto profissional.

2 — O SITAP representa ainda os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da administração pública central, regional e ou local quando colocados na situação de pré-reforma, invalidez, invalidez presumida ou similar.

3 — O SITAP exerce a sua acção em todo o território nacional.

Artigo 4.º

Símbolo e bandeira

O símbolo e a bandeira do SITAP serão os aprovados pela assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins, objectivos e competência

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1 — O SITAP é uma associação sindical autónoma, independente do Estado, do patronato e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso, e orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático, livre e independente.

2 — O SITAP defende a solidariedade entre todos os trabalhadores, em especial os do sector da Administração Pública, no respeito pelas características próprias de cada grupo ou estatuto profissional.

3 — O SITAP defende a supressão de todas as injustiças sociais e económicas, através da criação de condições para a construção de uma sociedade democrática, no quadro de um Estado de direito.

4 — O SITAP baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por escrutínio directo e secreto, dos seus órgãos sociais estatutariamente definidos e na participação plena e activa dos seus associados.

Artigo 6.º

Fins e objectivos

1 — Constituem fins e objectivos do SITAC:

- a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os legítimos interesses sócio-profissionais, éticos e morais dos seus associados;
- b) Defender a melhoria das condições de acesso do sistema público de assistência na situação de doença;
- c) Lutar pela salvaguarda dos direitos adquiridos e pela melhoria do regime de aposentação dos seus associados (CGA);
- d) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- e) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;
- f) Promover e organizar acções que conduzam à satisfação das reivindicações democraticamente expressas dos seus associados;
- g) Intervir, defender e participar nas questões relacionadas com a higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho;
- h) Intervir e participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos pela legislação em vigor;
- i) Lutar pela dignificação do trabalhador, enquanto ser humano;
- j) Lutar pela dignificação das funções exercidas pelo trabalhador;
- k) Fomentar e participar nas iniciativas com vista à valorização social, cultural e profissional de todos os trabalhadores seus associados;
- l) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas laborais, sociais e sindicais;
- m) Exercer as demais atribuições que resultem dos presentes estatutos ou de outros preceitos legais aplicáveis.

2 — A presente associação sindical terá ainda como objectivos:

- a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais, nacionais e ou internacionais, com vista ao fortalecimento do sindicalismo democrático, livre e independente;
- b) Contribuir para o estreitamento das ligações com associações sindicais ou de outra natureza ao nível nacional e internacional, quando estas defendam o sindicalismo democrático, livre e independente;
- c) Implementar regimes complementares na saúde e segurança social.

3 — O SITAP poderá ainda estabelecer relações e participar em actividades desenvolvidas por outros organismos de natureza profissional, bem como por organismos de natureza cultural, científica, técnica, ou outros, cujos objectivos concorram para a formação, valorização e defesa dos trabalhadores em geral.

Artigo 7.º

Competências

Para a prossecução dos seus fins compete ao SITAP, entre outras funções:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros tipos de acordos de interesse para os seus associados;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quer por iniciativa própria quer a solicitação de outras organizações, nomeadamente organismos ou entidades oficiais;
- c) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho estabelecidos;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação respeitante às condições de higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho;
- f) Participar na gestão de instituições de carácter social próprias, bem como criar, gerir e administrar por si, ou em colaboração com outras entidades, instituições de segurança social;
- g) Celebrar com empresas vocacionadas para o efeito, nomeadamente companhias de seguros, contratos que visem a protecção dos seus associados;
- h) Declarar a greve, nos termos da legislação aplicável, e pôr-lhe termo;
- i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiada e executar as suas deliberações;
- j) Instituir delegações ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento da presente associação sindical, de acordo com os princípios estatutários;
- k) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos trabalhadores da área do comércio e serviços;
- l) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais regulamentação colectiva;
- m) Exigir o cumprimento da legislação respeitante às condições de higiene, saúde e segurança nos locais de trabalho;
- n) Prestar serviços de ordem económica, social, cultural ou recreativa aos seus associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- o) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo, construção e habitação para benefício dos seus filiados;
- p) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Associados, direitos e deveres e quotizações

Artigo 8.º

Associados

1 — Podem filiar-se no SITAP todos os trabalhadores da Administração Pública, sem discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionali-

dade, que exerçam a sua actividade profissional nos termos e condições definidas no artigo 3.º dos presentes estatutos.

2 — Os trabalhadores referidos no artigo 57.º dos presentes estatutos não poderão, no entanto, fazer parte da direcção, do conselho geral e do conselho de disciplina da presente associação.

3 — Aos associados que exerçam cargos em quaisquer órgãos sociais da presente associação sindical é vedado o exercício, em simultâneo, de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações relativamente às quais exista conflito de interesses.

4 — O pedido de filiação será apresentado à direcção, que dele decidirá no prazo máximo de 30 dias.

5 — O pedido de filiação implica a aceitação expressa dos presentes estatutos e demais regulamentos internos da presente associação sindical.

6 — A direcção poderá recusar a filiação de um candidato, devendo, no entanto, notificá-lo da sua deliberação no prazo máximo de 30 dias após a tomada da mesma.

7 — Da deliberação da direcção sobre a recusa de filiação de um candidato cabe recurso para o conselho geral no prazo de 10 dias, devendo o mesmo ser acompanhado das respectivas alegações escritas.

8 — A deliberação do conselho geral deve ser tomada na primeira reunião ordinária que venha a ter lugar e da mesma não cabe recurso.

9 — Nenhum associado pode ser simultaneamente representado a título da mesma profissão ou actividade por sindicatos diferentes.

10 — Pode manter a qualidade de associado do Sindicato todo o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo Sindicato ou não perca a condição de trabalhador por conta de outrem.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado e readmissão

1 — Perde a qualidade de associado do SITAP, aquele que:

- a) Deixar de exercer voluntariamente a sua actividade no âmbito da presente associação sindical;
- b) Ter a demissão requerida, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixar de pagar as suas quotas durante um período superior a seis meses e se depois de avisado as não pagar no prazo de um mês, contado a partir da recepção do competente aviso;
- d) For punido com a pena de expulsão do SITAP.

2 — A perda da qualidade de associado não confere àquele qualquer direito a qualquer ressarcimento ou indemnização pelo SITAP, com fundamento em tal motivo.

3 — Os associados que tenham perdido aquela qualidade poderão ser readmitidos como tal nas circunstâncias determinadas para a admissão:

- a) Em caso de expulsão, só a direcção, ouvido o parecer não vinculativo do conselho de disciplina, pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
- c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior os associados que tenham perdido a qualidade de sócio pelos motivos a que se refere a alínea c) do n.º 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

1 — Constituem direitos dos associados do SITAP:

- a) Participar em toda a actividade do SITAP;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da presente associação sindical, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais, obtidos pela intervenção sindical da presente associação sindical.
- d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pela presente associação sindical;
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou de outros, de qualquer natureza, nos termos dos respectivos regulamentos;
- f) Exigir dos órgãos sociais esclarecimentos sobre a actividade desenvolvida pela presente associação nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para o conselho geral das decisões da direcção, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou regulamentos internos;
- h) Examinar, na sede do SITAP, todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos órgãos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas pela direcção, mediante regulamento interno por esta elaborado;
- i) Requerer nos termos estatutários a sua demissão da presente associação, mediante comunicação por escrito dirigida ao presidente da direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- j) Exercer o direito de crítica, com observância das regras da democracia, e sem quebra da força de coesão sindical e sem que tal implique uma clara e manifesta obstrução das competências de quaisquer dos órgãos sociais da presente associação sindical, democraticamente eleitos;
- k) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário em tudo quanto se relacione com a actividade sindical e profissional de todos os trabalhadores associados;
- l) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo SITAP nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;

- m) Utilizar as instalações do SITAP, dentro do horário de funcionamento da mesma, e desde que não seja prejudicada a actividade normal dos seus serviços, devendo tal pedido de autorização ser dirigido por escrito à direcção da presente associação.

2 — Os associados eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou função sindical desempenharão gratuitamente essa actividade, sendo no entanto regularmente indemnizados de qualquer prejuízo económico que lhes advinha do exercício dessa mesma actividade.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Participar activamente na acção desenvolvida pela presente associação e manter-se informado, com observância do preceituado nos presentes estatutos e demais regulamentos e intervir nas actividades da presente associação sindical;
- c) Observar e fazer observar todas as deliberações dos órgãos estatutariamente competentes;
- d) Desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que forem eleitos ou nomeados, quando os aceitem;
- e) Pagar voluntária e pontualmente as quotizações e outros encargos validamente assumidos;
- f) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns e cooperar no estreitamento das relações mútuas;
- g) Promover todas as acções tendentes ao fortalecimento do SITAP;
- h) Manter os órgãos sociais da presente associação permanentemente informados da acção desenvolvida;
- i) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à Direcção a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- j) Exigir e velar pelo integral cumprimento pelos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis;
- k) Devolver o cartão de associado quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 12.º

Valor e cobrança das quotas

1 — A quotização mensal dos associados para o SITAP é a seguinte:

- a) Associados em actividade 0,50 % sobre a retribuição mensal efectiva, incluindo os meses em que forem recebidos os subsídios de férias de Natal;
- b) Associados em situação de aposentação 0,25 % sobre o valor da pensão auferida.

2 — Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir

previstas e desde que o comuniquem por escrito à presente associação, comprovando-as, os associados:

- a) Que por doença, acidente ou situação equiparada sejam prejudicados na totalidade da sua remuneração base por período superior a um mês;
- b) Que se encontrem na situação de desemprego por forma compulsiva até à resolução do litígio em última instância.

3 — Incumbe à presente associação a cobrança das quotas dos associados, podendo, no entanto, acordar com as entidades empregadoras forma de o fazer.

CAPÍTULO IV

Órgãos sociais, constituição e competências

Artigo 13.º

Órgãos centrais

São órgãos sociais do SITAP:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho de disciplina.

Artigo 14.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes da presente associação sindical a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — A duração do mandato dos corpos gerentes da presente associação é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 16.º

Competências

1 — À assembleia geral compete:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, o conselho geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;
- b) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão e dissolução do SITAP, e consequente liquidação do seu património, que não poderá ser distribuído pelos associados;
- d) Definir as bases gerais e os princípios programáticos da política global da presente associação;
- e) Aprovar o símbolo e a bandeira da presente associação;

- f) Apreciar os actos dos corpos gerentes e sendo caso disso deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;
- g) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pelos outros órgãos sociais do SITAP e ainda sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por um mínimo de dez por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — As deliberações referidas nas alíneas a) e d) do número anterior serão tomadas por voto secreto.

Artigo 17.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O presidente ou quem o substitua tem voto de qualidade.

Artigo 18.º

Convocação da assembleia geral

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou no seu impedimento pelo vice-presidente.

Artigo 19.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas, realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade da efectiva participação dos associados o imponha.

2 — As mesas locais serão constituídas por três associados, nomeados pela mesa da assembleia geral, salvo se existirem delegações ou órgãos próprios eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, ou de um mínimo de dez por cento dos respectivos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias por anúncio publicado, em pelo menos dois jornais de grande circulação, devendo constar da convocatória a hora e o local onde a mesma se realiza, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

5 — As deliberações são tomadas por maioria relativa dos votos dos associados, salvo nos casos em que estatutariamente seja exigível maioria qualificada.

6 — Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas b), c), e g) do n.º 1 do artigo 16.º dos presentes estatutos, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — É absolutamente vedado discutir e deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

8 — Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral, ou no seu impedimento ao vice-presidente rejeitar

liminarmente, qualquer proposta de discussão de qualquer assunto que não conste expressamente da ordem de trabalhos.

9 — Para efeitos de discussão e deliberação sobre matérias a que se referem as alíneas b), e g) do n.º 1 do artigo 16.º dos presentes estatutos, é exigível a presença da maioria absoluta dos associados devendo as deliberações ser tomadas por três quartos dos presentes.

10 — As deliberações sobre a matéria a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 16.º dos presentes estatutos devem ser tomadas por voto favorável de três quartos dos número de todos os associados.

11 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número de associados, com a ressalva do disposto nos números anteriores.

12 — É admitido o voto por representação, devendo o mandato ser atribuído a outro associado e constar de documento escrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, sendo a assinatura autenticada pelos serviços a presente associação.

13 — É igualmente admitido o voto por correspondência, observado que seja o condicionalismo previsto no n.º 3 do artigo 42.º dos presentes estatutos.

Artigo 20.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, com o mínimo de sessenta dias de antecedência.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 21.º

Constituição

1 — O conselho geral é composto por dez membros eleitos pela assembleia geral, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutinado pelo método de Hondt e, por inerência, pelos membros da assembleia constituinte do SITAP, pelos membros da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, bem como pelos secretários coordenadores das delegações regionais, caso as mesmas existam.

2 — O conselho geral é eleito pelo período de quatro anos, podendo os seus membros serem reeleitos por mandatos sucessivos.

3 — O conselho geral elegerá, na sua primeira reunião e de entre os seus membros, um presidente, um vice-presidente, e um secretário.

4 — Em caso de impedimento do presidente, o mesmo será substituído pelo vice-presidente.

5 — O presidente, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

Artigo 22.º

Funcionamento do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente, uma vez por semestre e, extraordinariamente, sempre que convocado pela direcção, pelo conselho fiscal, pelo conselho de disciplina, a pedido de um terço dos seus membros, ou de dez por cento dos associados da presente associação no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente, ou a quem o substitua, a qual será feita nominalmente e por escrito, com indicação do dia, hora e local da reunião e da respectiva ordem de trabalhos, no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

3 — As convocatórias deverão ser entregues aos membros do conselho geral, até 10 dias antes das reuniões a que respeitem.

4 — É absolutamente vedado discutir e deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

5 — Incumbe ao presidente do conselho geral, ou no seu impedimento a quem o substitua, rejeitar liminarmente qualquer proposta de discussão de qualquer assunto que não conste expressamente da ordem de trabalhos.

Artigo 23.º

Competência do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão central da presente associação, competindo-lhe velar pelo cumprimento dos princípios fundamentais dos estatutos, do cumprimento do programa de acção e decisão dos restantes órgãos, e em especial:

- a) Actualizar ou adoptar, sempre que isso se mostre necessário, a política e as estratégias sindicais, definidas pela assembleia geral;
- b) Aprovar, até 30 de Novembro, o orçamento anual para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e contas do exercício do ano anterior, apresentados pela direcção;
- c) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em organizações nacionais ou internacionais, de grau intermédio ou superior, desde que as mesmas defendam o sindicalismo democrático, livre e independente;
- d) Resolver os diferendos entre os órgãos sindicais ou entre estes e os associados, após parecer do conselho de disciplina, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem à tomada da decisão mais adequada;
- e) Deliberar sobre a declaração da greve geral por períodos superiores a três dias e pôr-lhe termo;
- f) Fixar as condições de utilização do fundo da greve geral e do fundo social, após parecer da direcção;
- g) Eleger os representantes da presente associação nas organizações em que o mesmo esteja filiado;
- h) Deliberar sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas de habitação e ou de consumo, fundações, bibliotecas, ou sobre a adesão a outras já existentes;

- i) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva da assembleia geral ou sendo-o dos que tenha expressa delegação;
- j) Nomear os órgãos de gestão administrativa da presente associação no caso de demissão dos órgãos eleitos, até a realização de novas eleições;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que os restantes órgãos da presente associação lhe apresentem;
- l) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, no todo ou em parte;
- m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, tendo em conta as deliberações da assembleia geral e sem prejuízo no artigo 52.º dos presentes estatutos;
- n) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhe funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
- o) Deliberar sobre a proposta final de revisão dos instrumentos de regulamentação colectiva, ou de tabelas salariais, acompanhar as negociações e autorizar a assinatura do acordo final respectivo;
- p) Deliberar sobre o despedimento de trabalhadores da presente associação, sobre proposta da direcção;
- q) Aprovar o seu regulamento interno.

2 — O conselho geral, embora possa reunir logo que estejam presentes um terço dos seus membros, só poderá deliberar validamente quando estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 24.º

Constituição

1 — A direcção é o órgão executivo da presente associação sindical sendo composta por cinco membros efectivos, e por inerência, por dois elementos da assembleia constituinte do SITAP e por dois suplentes.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

3 — O mandato da direcção caduca com os dos outros órgãos da presente associação, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direcção eleita.

4 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos elegem entre si o presidente, o vice-presidente, um tesoureiro e dois secretários.

5 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício que lhe for confiado perante a assembleia geral, à qual deverá prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

6 — Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que a deliberação em causa foi tomada, bem como aqueles que, na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada ou ainda aqueles que expressamente hajam votado contra.

Artigo 25.º

Competência

À direcção compete especialmente:

- a) Representar a presente associação a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral e do conselho geral;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos a inscrição de associados;
- d) Decidir sobre a readmissão de associados que a solicitem nos termos estatutários;
- e) Fazer a gestão do pessoal da presente associação de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos da presente associação;
- g) Elaborar e apresentar, anualmente, até 15 de Novembro ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte;
- h) Apresentar anualmente, até 15 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- i) Representar a presente associação em juízo e fora dele activa e ou passivamente;
- j) Discutir, negociar e assinar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- k) Solicitar a convocação da assembleia geral ou do conselho geral, para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- l) Empossar os delegados eleitos pelos trabalhadores associados;
- m) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;
- n) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos da presente associação;
- o) Gerir os fundos da presente associação, nos termos dos presentes estatutos;
- p) Declarar ou fazer cessar a greve, por períodos iguais ou inferiores a três dias;
- q) Criar os grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à optimização da gestão da presente associação;
- r) Contratar consultores nas áreas tidas por pertinentes e que se mostrem necessários à optimização da gestão da presente associação;
- s) Exercer as demais funções que estatutária ou legalmente sejam da sua competência;
- t) Elaborar o regulamento interno de funcionamento.

Artigo 26.º

Funcionamento da direcção

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e, pelo menos, quinzenalmente elaborando actas das suas reuniões:

- a) As reuniões só poderão efectuar-se com a presença da maioria simples dos seus membros em exercício efectivo;
- b) As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem como tal o substitua voto de qualidade.

2 — Para obrigar a direcção em todos os seus actos e contratos bastam as assinaturas dos seus membros efectivos, sendo uma delas obrigatoriamente a do tesoureiro quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho fiscal é eleito pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

3 — Na sua primeira reunião os membros efectivos elegem entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

4 — O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 28.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir, pelo menos, uma vez por trimestre, para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria da presente associação elaborando um relatório, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar a convocação da assembleia geral ou do conselho geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira da presente associação;
- c) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- d) Apresentar à assembleia geral, ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que repute de interesse para a presente associação ou para as instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

- e) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
- f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- g) Proceder à liquidação dos bens da presente associação na altura da sua dissolução;
- h) Elaborar o seu regulamento interno de funcionamento.

2 — O conselho fiscal terá acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico da presente associação, reunindo com a direcção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

3 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO V

Do conselho de disciplina

Artigo 29.º

Constituição

1 — O conselho de disciplina é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho de disciplina é eleito pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto obtiver o maior número de votos expressos.

3 — Na sua primeira reunião os membros efectivos elegem entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

4 — O conselho de disciplina só pode funcionar com a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 30.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina reunir sempre que lhe seja solicitado, deliberando no âmbito da sua competência a requerimento de qualquer dos corpos gerentes da presente associação ou de algum associado.

2 — Compete em especial ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter à assembleia geral ou ao conselho geral os processos sob diferendos que surjam entre órgãos da presente associação;
- c) Propor à direcção as sanções a aplicar;
- d) Dar parecer, não vinculativo, à Direcção sobre a readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão;
- e) Elaborar o seu regulamento interno de funcionamento.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e contas da direcção, o seu relatório.

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

Artigo 31.º

Competência disciplinar

1 — A aplicação das medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifiquem quaisquer infracções às regras estabelecidas nos presentes estatutos e nos regulamentos internos, bem como às deliberações proferidas pelos órgãos sociais competentes.

2 — O poder disciplinar é normalmente exercido pela direcção, sob proposta do conselho de disciplina, cabendo recurso das suas decisões para o conselho geral.

3 — O recurso para o conselho geral tem efeito suspensivo.

Artigo 32.º

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via de processo disciplinar, salvo se a sanção a aplicar for a de repreensão simples ou repreensão registada.

2 — A pena de repreensão registada será aplicada com a audiência e defesa do associado, por escrito.

3 — O procedimento disciplinar tem-se por iniciado com o despacho do conselho de disciplina, que manda instaurar o processo.

Artigo 33.º

Garantias de defesa

1 — Aos associados a quem seja instaurado procedimento disciplinar serão concedidas todas as garantias de defesa, designadamente, não podendo ser-lhes aplicada qualquer pena sem instrução precedente do respectivo processo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 32.º dos presentes estatutos, o qual haverá que ser notificado ao arguido por escrito e com a concessão de um prazo nunca inferior a 10 dias, para que o mesmo apresente a sua defesa.

2 — O número de testemunhas máximo a indicar pelo associado arguido no processo disciplinar é de cinco. O instrutor do processo disciplinar deverá promover as diligências probatórias requeridas pelo associado arguido, sempre que aquelas se mostrem úteis para a averiguação da verdade.

3 — Poderá ser recusada a efectivação de diligências probatórias quando estas revistam natureza manifestamente dilatória ou sejam patentemente inúteis ou injustificadas.

4 — Finda a instrução do processo disciplinar, deve o instrutor elaborar um relatório completo e conciso, designadamente sobre a prática ou não das infracções imputadas ao associado, sua classificação e gravidade, motivação e resultados, propondo a sanção ou o arquivamento.

Artigo 34.º

Penas

1 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes penas:

- a) Repreensão simples ou verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- d) Suspensão até um ano; e
- e) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente as disposições estatutárias e demais regulamentos.

CAPÍTULO VI

Dos delegados sindicais

Artigo 35.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são os associados que, sob a orientação e coordenação do SITAP, fazem a dinamização sindical nos seus locais de trabalho.

Artigo 36.º

Atribuições dos delegados sindicais

Compete aos delegados sindicais a ligação entre a direcção da presente associação e os seus associados e, em especial:

- a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;
- b) Distribuir informação sobre a actividade da presente associação;
- c) Informar a direcção dos problemas específicos dos respectivos serviços ou áreas de actuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos centrais da presente associação.

Artigo 37.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais será promovida e organizada pelo SITAP, em cada local de trabalho, em conformidade com o disposto na legislação aplicável.

2 — Os delegados sindicais são eleitos em cada local de trabalho por sufrágio directo e secreto de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de Hondt.

3 — O SITAP assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

4 — O SITAP comunicará às empresas a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5 — Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do SITAP, mantendo-se, contudo, em exercício, até à realização de novas eleições.

CAPÍTULO VII

Do regime eleitoral

Artigo 38.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — A assembleia eleitoral poderá funcionar em círculos eleitorais correspondentes às delegações regionais e reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos, sendo convocada nos termos do artigo 20.º dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais que constem dos cadernos eleitorais e que tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da marcação das eleições.

Artigo 40.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do SITAP e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 41.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de duzentos eleitores e consiste na apresentação, à mesa da assembleia geral, das listas contendo os nomes dos candidatos acompanhada de um termo, individual ou colectivo, de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritos devidamente assinadas por estes.

2 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente o conselho geral, os corpos gerentes e o conselho de disciplina.

3 — Os candidatos e os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado, idade, identificação da empresa e local de trabalho.

4 — As listas serão apresentadas até ao quadragésimo dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes e entregue o programa de acção.

5 — A direcção apresenta obrigatoriamente dentro de três dias uma lista de candidatos, se, esgotado o prazo a que se refere o número anterior, não for presente qualquer outra lista dispensando-se, neste caso, a exigência constante da primeira parte do n.º 1 do presente artigo.

6 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas pela sua afixação na sede do SITAP e nas delegações regionais.

Artigo 42.º

Verificação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis:

- a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição de candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias e, se tal não acontecer, o lugar de candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários;
- b) A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

4 — Quando não hajam irregularidades ou supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral, considerará as candidaturas aceites.

5 — As candidaturas aceites serão identificadas, em cada círculo, por meio da letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica da apresentação com início na letra A.

Artigo 43.º

Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa:

- a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;
- b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do SITAP, ouvidos a direcção e o conselho fiscal;
- c) Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a impressão gráfica dos boletins de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores, até cinco dias antes do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede, desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;

- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas com delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

Artigo 44.º

Fiscalização do processo eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da mesa da assembleia geral, que dispõe de voto de qualidade, e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete nomeadamente à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas, após a recepção das mesmas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Assegurar e verificar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar de imediato relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 45.º

Mesas de voto

1 — Funcionário assembleias de voto em cada zona de trabalho a definir previamente, onde exerçam a sua actividade mais de 20 associados e ainda na sede e delegações do SITAP:

- a) Aos associados que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto, exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do SITAP, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;
- b) Se o número de associados em determinada localidade, ou localidades próximas, o justificar, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

3 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais por cada mesa.

Artigo 46.º

Modo de votação

1 — O voto é secreto.

2 — É permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

- b) Do referido sobrescrito constem o número de associado, o nome e assinatura;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra endereçada ao presidente da mesa da assembleia geral;
- d) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;
- e) A assinatura do associado é autenticada pelos serviços do SITAP;
- f) Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do correio seja anterior à do dia da eleição.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de associado do SITAP e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro meio de identificação com fotografia actualizada.

Artigo 47.º

Apuramento dos votos

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral de que será lavrada a competente acta.

Artigo 48.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado, por escrito, à mesa da assembleia eleitoral, até três dias após o encerramento da mesma.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de setenta e duas horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede e delegações do SITAP.

3 — Da decisão proferida pela mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais do direito, para o tribunal competente.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 49.º

Receitas do Sindicato

1 — Constituem receitas do SITAP:

- a) O produto das quotas dos associados;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) As doações ou legados;
- e) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas.

2 — Os valores em numerário serão depositados em instituição ou instituições bancárias, escolhida pela direcção.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

Artigo 50.º

Aplicação dos saldos

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da presente associação sindical;
- b) Constituição de um fundo especial e de greve que será representado, pelo menos por dez por cento do saldo das contas do exercício;
- c) Constituição de um fundo de reserva que será representado, pelo menos, por dez por cento do saldo das contas de exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A utilização pela direcção dos fundos especiais previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende do parecer não vinculativo do conselho geral, e será feita nos termos estabelecidos pela direcção, devendo esta última comunicar ao conselho geral o modo e montante da utilização dos referidos fundos especiais.

3 — Se o conselho geral não aprovar as contas, deverá obrigatoriamente ser requerida, por aquela ou pela própria direcção, uma auditoria às contas da presente associação.

Artigo 51.º

Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SITAP terá de ser publicada em dois jornais de circulação nacional, com antecedência mínima de sessenta dias.

2 — A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na assembleia geral.

3 — Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária.

4 — A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral.

5 — Em caso de dissolução da presente associação sindical, os respectivos bens não poderão ser distribuídos pelos associados.

Artigo 52.º

Autorização

A direcção do SITAP não carece de autorização, de qualquer outro órgão social da presente associação, para adquirir bens móveis ou imóveis cuja utilização seja indispensável ao funcionamento da presente associação e prossecução das suas atribuições.

Artigo 53.º

Impenhorabilidade

São impenhoráveis os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento da presente associação sindical.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 54.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo e secreto, nos termos da lei.

2 — O projecto de alteração dos estatutos deverá ser afixado na sede, devendo ainda ser assegurada a sua divulgação entre os associados, pelo menos, com 30 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

3 — O requerimento de alteração dos estatutos é da competência do conselho geral, sob proposta da direcção ou de um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 55.º

Regulamentação da actividade dos órgãos

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma para os mesmos exigida.

Artigo 56.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei aplicável e os princípios gerais de direito.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Artigo 57.º

Associados a exercer funções no estrangeiro ou em situação de requisição

Os associados que se encontrem a desempenhar funções no estrangeiro ou em situação de requisição, ou outra semelhante, manterão a sua qualidade de associados desde que continuem a pagar as suas quotas nos termos do previsto no n.º 1 do artigo 12.º dos presentes estatutos.

Artigo 58.º

Comissão instaladora

1 — A assembleia constituinte da SITAP elegerá uma comissão instaladora, composta por cinco associados

fundadores, a quem competirá preparar eleições no prazo máximo de seis meses, a partir da data do registo dos presentes estatutos, e elaborar o respectivo regulamento eleitoral.

2 — Enquanto não forem eleitos os respectivos órgãos sociais da presente associação, as funções que estatutariamente lhes competem serão desempenhadas pela comissão instaladora, que distribuirá os vários cargos pelos respectivos membros.

Artigo 59.º

Eleição dos primeiros corpos gerentes

1 — No prazo de seis meses, a contar da data do registo dos presentes estatutos, realizar-se-á a eleição do conselho geral, dos corpos gerentes, do conselho de disciplina e do conselho fiscal do SITAP.

2 — Para efeitos da eleição do conselho geral, dos primeiros corpos gerentes, do conselho de disciplina e do conselho fiscal, o prazo referido no artigo 39.º dos presentes estatutos é de dois meses.

Artigo 60.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

Sind. da Carreira de Investigação e Fiscalização Serviço de Estrangeiros e Fronteiras — SCIF — Alteração.

Alteração aos estatutos aprovados no VII congresso nacional realizado em 7 e 8 de Maio de 2004.

O artigo 26.º, n.º 3, passa a ter a seguinte redacção:

«SECÇÃO III

Da direcção nacional

Artigo 26.º

- 1 —
- 2 —
- 3 — É permitida a reeleição sem limite de mandatos.
- 4 —
- 5 —

Registados em 22 de Março de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 32/2005, a fl. 71 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Enfermeiros Portugueses — Eleição em 26 de Janeiro de 2005 dos coordenadores regionais para o triénio de 2005-2008

Direcção nacional

Direcções regionais	Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Alentejo	Edgar dos Santos	7543908	17-04-2002	Beja.
Aveiro	Carlos Manuel de Oliveira Neves	6814863	10-05-2002	Aveiro.
Beira Alta	Pedro Miguel Gomes	9600187	2-11-2004	Viseu.
Castelo Branco	Maria da Conceição Rodrigues dos Santos de Sousa.	4405446	27-1-2003	Castelo Branco.
Coimbra	Paulo Jorge Reis Anacleto	6992479	25-11-1999	Coimbra.
Faro	Celso Filipe Boto da Silva	9897794	19-7-2000	Lisboa.
Leiria	Carlos Manuel Calado dos Santos	5205774	19-9-2003	Leiria.
Minho	José Cândido Benedito Lopes Nunes	9275059	29-3-1999	Viana do Castelo.
Porto	Maria de Fátima Teixeira Gomes Monteiro ...	3703710	11-2-1999	Lisboa.
Santarém	Helena Isabel Domingos Jorge	9631895	9-7-2004	Santarém.
Setúbal	Vitória Mariana Rato Caldeira	5236708	1-4-1998	Lisboa.
Trás-os-Montes	Maria Antónia Alves Rodrigues	3017266	23-12-2002	Vila Real.

União dos Sind. do Dist. de Évora — USDE/CGTP-IN — Eleição em 16 de Março de 2005 para mandato de três anos (triénio de 2005-2008).

António Luís dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 5470384-0, de 12 de Maio de 1997, do arquivo de identificação de Évora, de 48 anos, coveiro, sócio n.º 15 070 do STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

António Manuel Casas Novas Correia, portador do bilhete de identidade n.º 5182222, de 22 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Évora, de 46 anos, auxiliar técnico de educação, sócio n.º 52 275 do STAL — Sindicato Nacional da Administração Local.

Augusto José Carochas Simão, portador do bilhete de identidade n.º 5236654-5, de 23 de Maio de 1995, do arquivo de identificação de Évora, de 50 anos, electricista, sócio n.º 50 855 do SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas dos Sul e Ilhas.

Custódio Carlos de Jesus Carriço, portador do bilhete de identidade n.º 6172967-1, de 23 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Évora, de 57 anos, pedreiro, sócio n.º 10 872 do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Francisca Maria Piteira Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 6338345-4, de 28 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Évora, de 53 anos, operadora de lavandaria, sócia n.º 120 964 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

João Maria Mantinhas Maneta, portador do bilhete de identidade n.º 6662336-7, de 13 de Setembro de 2000, do arquivo de identificação de Évora, de 40 anos,

carteiro, sócio n.º 27 994 do SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

José Francisco Rendeiro Serra, portador do bilhete de identidade n.º 4748460-8, de 20 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Évora, de 53 anos, serralheiro, sócio n.º 48 175 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul.

José João Calado, portador do bilhete de identidade n.º 7145523-0, de 1 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Évora, de 44 anos, operador de via, sócio n.º 831 513 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

Joaquim António Gregório Páscoa, portador do bilhete de identidade n.º 5106136-8, de 6 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Évora, de 48 anos, professor, sócio n.º 1712 do Sindicato dos Professores da Zona Sul.

Narcindo Manuel Morais Cassiano, portador do bilhete de identidade n.º 7030346-0, de 29 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação de Évora, de 40 anos, técnico fabril, sócio n.º 69 827 do SIESI — Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Nuno Miguel Batalha Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 10598001-3, de 15 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Évora, de 29 anos, técnico profissional, sócio n.º 125 078 do Sindicato dos Trabalhadores da função pública do Sul e Açores.

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, portador do bilhete de identidade n.º 2205068-0, de 5 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Évora, de 53 anos, técnico de contabilidade, sócio n.º 6609 do CESP — Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Ana Maria Rosa Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 4585811-0, de 13 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação de Évora, de 49 anos, enfermeira-chefe, sócia n.º 14 823 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Luís Miguel Anico Carretas, portador do bilhete de identidade n.º 10529134-0, de 8 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Évora, de 30 anos, soldador de pontos de 1.ª, sócio n.º 61 374 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul.

Sérgio João Pecurto Gazimba, portador do bilhete de identidade n.º 10414974-4, de 4 de Novembro de 2002, do arquivo de identificação de Évora, de 30 anos, canteiro de 1.ª, sócio n.º 12 015 do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Valter Ricardo Borralho Lóios, portador do bilhete de identidade n.º 11845048-4, de 9 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Évora, de 24 anos, canteiro de arruamentos, sócio n.º 59 880 do STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Maria Margarida Santana Graciano, portadora do bilhete de identidade n.º 6601349-6, de 22 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Évora, de 42 anos, auxiliar de acção educativa, sócia n.º 138 473 do Sindicato dos Trabalhadores da função pública do Sul e Açores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 24 de Março de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal — Eleição em 30 de Março de 2004 para o triénio de 2004-2006.

Direcção

Presidente — Fernando Fortuny Martorell — MOCAR, S. A., Avenida de António Augusto de Aguiar, 19-A e 19-B, 1050-012 Lisboa.

Vice-presidente — José Reis da Silva Ramos — Salvador Caetano, IMVT, S. A., Avenida de Vasco da Gama, apartado 51, 4431-956 Vila Nova de Gaia. Vogais:

António Martinho Barbosa Gomes Coutinho — M. Coutinho Automóveis, S. A. — Rua do 1.º de Maio, 34, Tuias, 4630-228 Marco de Canaveses.
Carlos José Vieira Gomes — Auto-Sueco Coimbra, L.ª, Rua Guiné Moçambique, apartado 2094, 2696-801 São João da Talha.

António José Barreira Esteves — CIMPAUTO — Comércio de Imp. de Acess. para Veículos, L.^{da}, Avenida do Conde de Valbom, 102, rés-do-chão, 1050-070 Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 21 de Março de 2005.

ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel — Eleição em 27 de Janeiro de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Presidente — ROLBRAGA — Comércio Indústria Automóveis, L.^{da}, representada por António Manuel Marques Teixeira Lopes.

Vice-presidente — COLIBRAGA, L.^{da}, representada por Octávio António Lopes Viana Soares.

Tesoureiro — MAIAUTO — Mário Ferreira da Silva, L.^{da}, representada por Rodrigo Ferreira da Silva.

Vogais efectivos:

Fernando Simão — Soc. Com. Autom., L.^{da}, representada por Ricardo Filipe Marques Barbosa Lopes.

FAPOAGRI, L.^{da}, representada por Rui Manuel Pereira Silveira.

VIAFIEL — Automóveis, L.^{da}, representada por Mário Pinto Teixeira.

Auto Silva Aleixo, L.^{da}, representada por Manuel Silva Aleixo.

Vogais suplentes:

Irmãos Mota & C.^a, L.^{da}, representada por Joaquim Fernandes Mota.

Jorge Amortecedores, L.^{da}, representada por Jorge Augusto de Almeida Rodrigues.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 22 de Março de 2005.

Assoc. Empresarial do Alto Tâmega — ACISAT — Eleição em 9 de Março de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Efectivos:

Presidente — Vinoteca de Chaves, representada por João Miranda Rua.

Vice-presidente — Vitro Chaves, L.^{da}, representada por Joaquim Chaves Alves.

Tesoureiro — VALCONTAS, L.^{da}, representada pelo Dr. Armando José F. Machado.

Secretário — Supermercado CNR, L.^{da}, representado por António Manuel Gomes Teixeira.

1.º vogal — GALTÂMEGA, representada por Rui Jorge Gomes Pereira Machado.

2.º vogal — Ourivesaria Pereira, representada por Alberto Adelino Pereira.

3.º vogal — Imobiliária Transmontana, L.^{da}, representada por Arlindo Constantino Pereira.

4.º vogal — Manuel Pita, representada por Manuel do Nascimento Pita.

5.º vogal — FLAVIARTE, L.^{da}, representada por Carlos Manuel Ferreira Morais.

Suplentes:

Santiago Gonçalves Machado, em representação de Santiago & C.^a, L.^{da}

Manuel Matos Afonso, em representação de Salsicharia Aguiarens, L.^{da}

Fernando Loureiro Nogueira, em representação de Fernando Loureiro Nogueira.

Adamantino Mourão de Sousa, em representação de Adamantino Mourão de Sousa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 29 de Março de 2005.

APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Eleição em 28 de Março de 2003 para o biénio de 2003-2004 — Alteração.

Alteração da composição da direcção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2003.

A empresa Ar Líquido — ARLÍQUIDO, L.^{da}, eleita para o cargo de vogal da direcção em assembleia geral realizada em 28 de Março de 2003, e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2003, procedeu à substituição do seu representante engenheiro Bertrand Jean Henri Saraux por Pedro Santiago Parras Panadero.

APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Alteração da composição da direcção eleita em 28 de Março de 2003 para o biénio de 2003-2004, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2003.

Na assembleia geral realizada em 28 de Abril de 2004 foi eleita a empresa UQUIPA — União Química Portuguesa, L.^{da}, representada pelo Dr. Pedro Augusto Carvalho da Silva Garcia, para substituir a empresa AGRO-NAFARROS — Sociedade Agrícola de Nafarros, L.^{da}, representada por Klaus Albert Schumann.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Johnson Controls II Assentos de Espuma, S. A. Alteração

Alteração, aprovada em 25 de Fevereiro de 2005, aos estatutos da Comissão de Trabalhadores.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa Johnson Controls II Assentos de Espuma, S. A. — Portalegre.

2 — São trabalhadores permanentes os que deva entender-se prestarem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitadas ou subempreitada com a empresa.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;

b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente a deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 47.º;

f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 48.º;

g) Eleger e ser eleitos membros da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente delegados de candidatura, membros de mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para a destituição da Comissão de Trabalhadores ou subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever, como proponentes, as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 5.º;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleitos representantes no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

l) Subscrever o requerimento para a convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;

m) Participar, votar, usar a palavra e subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;

n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades, em conformidade com as deliberações do colectivo;

o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário.

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

Artigo 3.º

Órgão colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores.

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

No plenário participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, devidamente convocados para o efeito.

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da acção da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela Comissão de Trabalhadores, por iniciativa própria, ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos e deverá ser entregue à Comissão de Trabalhadores em funções.

Artigo 7.º

Prazo e formalidade da convocatória

1 — Quando requerido por iniciativa própria da Comissão de Trabalhadores, o plenário é convocado com a antecedência mínima de 10 dias da data da sua realização.

2 — Quando convocado por iniciativa dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores, no prazo máximo de 20 dias contado a partir da recepção do requerimento, deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória, que deverá ter lugar nos 30 dias subsequentes.

3 — A convocatória deve ser feita por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda e distribuída pelos trabalhadores nos locais de trabalho, sem que afecte a normal produção da empresa.

Artigo 8.º

Reunião do plenário

1 — O plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário urgente

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e à empresa.

3 — A respectiva convocatória é da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

4 — O carácter urgente deverá constar expressamente da convocatória e ainda do requerimento apresentado quando o plenário for convocado pelos trabalhadores, nos termos do artigo 6.º

Artigo 10.º

Quórum e deliberações

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, a participação mínima no plenário dos trabalhadores deve corresponder a 51% dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria classificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa.

Artigo 11.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo-se o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é directo e secreto quando estejam em causa alterações aos estatutos.

4 — O plenário ou a Comissão de Trabalhadores pode submeter outras matérias ao sistema de voto previsto no número anterior.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante às acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;

- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, na direcção, no controlo e na actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liqui-

dação da exploração do homem e pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 17.º

Participação nos processos de reestruturação das empresas

Em especial, para a intervenção na reorganização de unidades produtivas, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, no prazo de 10 dias, sobre os planos ou projectos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de se reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

SECÇÃO III

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reunião com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal e o órgão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, que compreende o balanço, conta de resultados e balancete trimestral;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ao órgão de gestão.

6 — O órgão de gestão deve responder, por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, salvo se pela sua complexidade se justificar prazo maior, mas nunca deve ser superior a 15 dias.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos e decisões:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos das empresas;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração de mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões sus-

ceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

- i) Encerramento de linhas de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, que deverá responder no prazo de 10 dias a contar da recepção da solicitação, se outro maior não for concedido atendendo à complexidade ou extensão da matéria.

3 — No que respeita à elaboração de regulamentos internos da empresa, a Comissão de Trabalhadores deverá emitir o seu parecer no prazo de cinco dias úteis após a recepção da solicitação.

Artigo 21.º

Gestão dos serviços sociais

A Comissão de Trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

SECÇÃO IV

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 22.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

Artigo 23.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2, a Comissão de Trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo no caso de plenário urgente, previsto no artigo 9.º, caso em que se fará com oito horas de antecedência.

Artigo 24.º

Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante e fora do horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto com os trabalhadores.

Artigo 25.º

Direito de afixação, distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado e visível para todos os trabalhadores, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais e durante o horário de trabalho.

Artigo 26.º

Direito a instalações adequadas

1 — A Comissão de Trabalhadores tem direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pela direcção da empresa.

Artigo 27.º

Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

Artigo 28.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores dispõem, cada um, para o exercício das respectivas atribuições, de um crédito de vinte e cinco horas mensais, não cumulável com o exercício de outra actividade.

Artigo 29.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas, não determinando a perda de retribuição, as faltas dadas no exercício das

suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores.

2 — As faltas previstas no número anterior mas que excedam o crédito de horas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, são sempre justificadas e não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 30.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é independente das entidades empregadoras, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a Comissão de Trabalhadores.

Artigo 31.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

Os membros da Comissão de Trabalhadores gozam da protecção legal nos termos da lei aplicável.

Artigo 32.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da Comissão de Trabalhadores, de sub-comissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Comissão de Trabalhadores ou da comissão coordenadora respectiva, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam trabalho.

SECÇÃO V

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 33.º

Capacidade judiciária

1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 41.º

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 34.º

Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se em Portalegre, na Zona Industrial, Ruas 11 e 12, nas instalações da empresa Johnson Controls II.

Artigo 35.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por cinco membros efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membro da Comissão de Trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes.

3 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão eleitoral a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 36.º

Duração do mandato

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de quatro anos.

2 — A Comissão de Trabalhadores entra em exercício depois de publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* os resultados da eleição.

Artigo 37.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a 8 reuniões seguidas ou 15 interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores nos termos do artigo 35.º, n.º 2.

Artigo 38.º

Delegações de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1 — É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazos e identificação do mandatário.

Artigo 39.º

Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um coordenador, eleito na primeira reunião, após a investidura de entre os membros que compõem o órgão.

Artigo 40.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros efectivos em exercício de funções.

Artigo 41.º

Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 42.º

Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores reúne, ordinariamente, uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 43.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocatória é feita pelo coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões extraordinárias será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 44.º

Prazos de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de três dias.

Artigo 45.º

Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1 — Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) As verbas atribuídas pela empresa;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;
- d) Contribuição voluntária dos trabalhadores;
- e) Juros bancários dos depósitos bancários;
- f) Subsídios oficiais;
- g) Contribuições especiais para iniciativas recreativas, culturais e outras.

2 — A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral

Artigo 46.º

Sistema eleitoral

A Comissão de Trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, por sufrágio directo, universal e secreto de acordo com o método proporcional.

Artigo 47.º

Apresentação das candidaturas

1 — Só podem concorrer listas que sejam subscritas por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As listas são apresentadas à Comissão de Trabalhadores em funções até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

4 — As listas integrarão cinco membros efectivos e igual número de suplentes.

5 — A lista deve conter, na data da sua apresentação à Comissão de Trabalhadores, uma declaração subscrita por todos os proponentes devidamente identificados pelo nome completo, posto de trabalho e respectivo local.

6 — A Comissão de Trabalhadores deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega, com a data, hora e letra atribuída à lista.

7 — A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.

8 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de um prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades havidas.

9 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 48.º

Composição e competência da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um delegado designado por cada uma das listas concorrentes e igual de representantes dos trabalhadores que convocarem a eleição.

2 — O elemento designado para integrar a comissão eleitoral será o primeiro subscritor de cada uma das listas candidatas, que, em caso de impossibilidade, será substituído pelo elemento imediatamente a seguir.

3 — À comissão eleitoral compete:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas até ... dias antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respectivo horário;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral.

4 — Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

Artigo 49.º

Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores realizam-se entre os dias ... do ano em que termina o respectivo mandato.

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, o local ou locais, o horário e o objecto, dela sendo remetida cópia ao órgão de gestão da empresa.

3 — Com a convocatória da votação, deve ser publicado o respectivo regulamento.

4 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

5 — A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- Início: trinta minutos antes do início do período normal de trabalho;
Fecho: sessenta minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

Artigo 50.º

Caderno eleitoral

O empregador deverá entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da convocatória, que deverá conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

Artigo 51.º

Constituição das mesas de voto

1 — As mesas são constituídas por um presidente e dois secretários, designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada grupo de proponentes de uma lista tem o direito de designar um representante que, como delegado da lista, acompanhará e fiscalizará o processo de votação.

3 — Os delegados da lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa, as horas de início e de fecho da votação e os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 52.º

Boletins de voto

1 — O voto deve ser expresso em boletim de voto de forma rectangular e impresso em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações de cada lista concorrente e suas siglas e símbolo, se todas os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada lista figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

4 — A impressão dos votos e a respectiva distribuição pelas mesas de voto ficarão a cargo da comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 53.º

Voto por correspondência

1 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores deslocados, quer no interior quer no exterior do País, e dos que estejam ausentes do serviço por motivos de:

- a) Férias anuais;
- b) Baixa por doença;
- c) Baixa por sinistro.

2 — É permitido ainda o voto por correspondência em locais onde não existam condições para a deslocação da mesa de voto.

3 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação (data do correio) e só por esta poderão ser abertos.

4 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome e do número da empresa do remetente.

5 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará por correio.

6 — Compete à mesa de voto correspondente descarregar o voto no caderno eleitoral com a designação «Voto por correspondência», proceder à abertura do envelope interior e introduzir o boletim de voto na urna.

Artigo 54.º

Votos brancos e nulos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual haja mais de um quadrado assinalado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado de uma lista que tenha desistido da eleição ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas nestes estatutos.

Artigo 55.º

Mesas de voto

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

2 — Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, deverá constar um local onde o votante poderá exercer o seu direito de voto, devendo assinalar com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — A urna, acompanhada pelo(s) delegado(s) referidos no n.º 2 do artigo anterior, poderá circular na área do local de trabalho a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

5 — Os elementos da mesa votarão em último lugar.

Artigo 56.º

Apuramento dos votos

1 — A abertura da urna terá lugar no fim da votação em cada local de trabalho, assim como a contagem dos votos dessa urna.

2 — Em cada mesa de voto será lavrada acta que relatará o desenrolar da votação nessa mesa de voto e que deverá conter os elementos referidos no artigo 52.º, n.º 5.

3 — Uma cópia da acta referida no número anterior será afixada junto do respectivo local de votação até setenta e duas horas depois do fecho da votação.

4 — O apuramento final e a distribuição de membros por lista serão feitos com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral e pelos mandatários das listas concorrentes, caso desejem estar presentes.

5 — A comissão eleitoral lavrará acta de apuramento final.

Artigo 57.º

Alteração dos estatutos

1 — As alterações aos estatutos são apresentadas pela Comissão de Trabalhadores ou poderão ser propostas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, devendo ser publicitadas com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — São aprovadas as alterações aos estatutos que recolherem maior número de votos.

Artigo 58.º

Publicidade do resultado da eleição

1 — No prazo de 15 dias a contar do apuramento, deve a comissão eleitoral proceder à afixação da respectiva acta nos locais usuais de afixação de documentos de interesse dos trabalhadores, bem como proceder ao envio de cópia ao órgão de gestão da empresa acta com a distribuição de membros à Comissão de Trabalhadores da Johnson Controls II Assentos de Espumas, em Portalegre.

2 — Dentro do prazo previsto no n.º 1 será enviado, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo, o resultado das eleições ao ministério responsável pela área laboral, juntamente com o requerimento da constituição e da aprovação dos estatutos ou suas alterações, juntando cópias dos estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 — Dentro do prazo referido nos números anteriores, deve a comissão eleitoral requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos participantes.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da OLIVACAST — Fundação Ferrosa, S. A., que passa a denominar-se NOVOLIVACAST — Soluções de Fundação, S. A. — Eleição em 17 de Fevereiro de 2005 para mandato de dois anos.

1 — José Marques, 55 de idade, bilhete de identidade n.º 3663730, vazador.

2 — Maria Rosa Sousa Moreira, 49 anos de idade, bilhete de identidade n.º 6467392, operadora de laboratório químico.

3 — Manuel Oliveira Andrade, 55 anos de idade, bilhete de identidade n.º 5205763, polidor.

4 — Almiro Ribeiro de Almeida, 54 anos de idade, bilhete de identidade n.º 1915374, técnico industrial.

Registados em 16 de Março de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 23/2005, a fl. 84 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A. — Eleição em 24 de Fevereiro de 2005 para o biénio 2005-2007.

Efectivos:

Maria Aida Pingo Caldeirão da Silva, bilhete de identidade n.º 1266319, de 17 de Novembro de 2003, Lisboa.

Rui Noel Tomás da Silva, bilhete de identidade n.º 5663634, de 27 de Maio de 1999, Lisboa.

Hélder António Grileiro Feliciano, bilhete de identidade n.º 8069808, 22 de Outubro de 2002, Lisboa.

Artigo 59.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Artigo 60.º

Disposições finais

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Portalegre, 25 de Fevereiro de 2005. — A Mesa Eleitoral: *Mário Pinho*, presidente — *Simão Branco*, secretário — *Jorge Manuel Polainas Rosa*, secretário.

Registados em 30 de Março de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 25/2005, a fl. 84 do livro n.º 1.

Suplentes:

Artur Jorge Correia, bilhete de identidade n.º 7766187, 4 de Outubro de 2004, Lisboa.

Luís Filipe Roque de Jesus Magro, bilhete de identidade n.º 6569196, de 11 de Setembro de 1998, Lisboa.

Manuel Mestre Pereira Godinho, bilhete de identidade n.º 5167818, de 17 de Novembro de 1998, Lisboa.

Registados em 21 de Março de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 22/2005, a fl. 84 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da empresa Indústrias de Condutores Eléctricos e Telefónicos F. Cunha Barros — Eleição em 7 de Dezembro de 2004 para mandato de dois anos.

Eleitos efectivos:

António Monteiro da Costa, bilhete de identidade n.º 1950999, de 22 de Janeiro de 2004, Lisboa.

Álvaro da Rocha Silveira, bilhete de identidade n.º 3486834, de 12 de Maio de 2004, Lisboa.

Paulo Manuel Resende Campota, bilhete de identidade n.º 10103066, de 27 de Julho de 2000, Lisboa.

Eleitos suplentes:

Bernardo Luís Mesquita Saraiva, bilhete de identidade n.º 7229596, de 20 de Outubro de 2004, Lisboa.

Joaquim Manuel Ferreira Catarino, bilhete de identidade n.º 5979763, de 20 de Agosto de 1999, Lisboa.

Registados em 29 de Março de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 24/2005, a fl. 84 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Kromberg & Schubert, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte — STIEN, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 18 de Março de 2005, relativa

à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Kromberg & Schubert, L.^{da}, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 8 de Junho de 2005.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 24 de Fevereiro de 2005 para o triénio de 2005-2008.

Efectivos:

Emanuel Conceição Ventura, bilhete de identidade n.º 7844234, de 28 de Fevereiro de 2002.

Carlos Alberto Martins Fonseca, bilhete de identidade n.º 7361520, de 18 de Janeiro de 2002.

Suplentes:

António Manuel da Rosa Faustino, bilhete de identidade n.º 4686259, de 28 de Dezembro de 2001.

Hélder Manuel Martins, bilhete de identidade n.º 8381707, de 19 de Janeiro de 2001.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por os trabalhadores ou o sindicato não terem enviado à Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho a comunicação da mesma, como manda o n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 24 de Março de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 3/2005, a fl. 1 do livro n.º 1.

