

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global.**

Cláusula prévia

O CCT para o comércio do porto (retalhista), celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato das Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30 de 15 de Agosto de 1998, e última alteração publicada no *Boletim*

*do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2003, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — a) Este contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir

entre as entidades empregadoras que desenvolvem a actividade de comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto, inscritas nas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos nos sindicatos outorgantes.

b) Às entidades empregadoras que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritas nas associações empregadoras outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, aplica-se o presente contrato colectivo de trabalho, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas.

c) A presente convenção aplica-se também às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que exerçam a actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu representados pelas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

d) Consideram-se abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que se dediquem à exploração da venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio, *telemarketing* e Internet e os trabalhadores ao seu serviço.

e) São ainda abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre entidades empregadoras e respectivos trabalhadores ao seu serviço, que se dediquem à reprodução de documentos, por meios mecânicos, electrónicos, digitais e laser (fotocópias e outros), reparação, molduras e consertos de calçado.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao respectivo Ministério, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por regulamento, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

1 — A presente convenção entre em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A tabela salarial A (anexo III) produzirá efeitos desde 1 de Julho de 2007.

3 — A tabela salarial B (anexo III) produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2007.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O prazo de vigência será, nos termos da lei, de 24 meses, renováveis por iguais e sucessivos períodos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer uma das partes com a antecedência de, pelo menos três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números an-

teriores e deve ser acompanhada da proposta de alteração e devida fundamentação.

4 — A presente convenção manter-se-á em vigor até que cessem os seus efeitos, decorridos os prazos previstos na lei.

## CAPÍTULO II

### Livre exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos dirigentes sindicais, delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Local para o exercício das funções dos delegados sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Afixação e distribuição de documentos

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Créditos dos membros da direcção e dos delegados sindicais

1 — Cada membro da direcção nacional ou regional respectiva dos sindicatos outorgantes dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco dias por mês.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções, de um crédito de quinze horas por mês.

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

4 — Os dirigentes e os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade empregadora com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondando para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados sindicais

1 — O Sindicato comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respectivo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Despedimento de delegados sindicais

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não havendo justa causa de despedimento, o delegado sindical será reintegrado na empresa, caso não opte pela indemnização pela antiguidade, correspondendo a 60 dias de retribuição base por cada ano ou fracção de antiguidade.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, categorias profissionais e carreira profissional

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos.

2 — O menor com idade inferior a 16 anos, que tenha concluída a escolaridade obrigatória, pode prestar trabalhos que consistam em tarefas simples e definidas, que não exijam esforços físicos ou mentais susceptíveis de pôr em risco a integridade física, a saúde e o desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

3 — As habilitações referidas nos números anteriores não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nela previstas.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita devendo ser assinado por ambas as partes e conter a indicação das funções ajustadas, da retribuição e do horário de trabalho diário e semanal.

3 — O trabalhador a tempo parcial beneficia das prestações devidas aos trabalhadores a tempo completo que sejam inerentes à duração do período normal de trabalho destes, na proporção estrita do respectivo período normal de trabalho.

4 — As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

5 — Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo sector e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

6 — Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

7 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

8 — O trabalhador a tempo parcial não é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo motivo de força maior.

9 — O trabalhador-estudante tem direito às facilidades para frequência de aulas, nos termos da lei.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — Nos contratos a termo vigorará o seguinte regime:

a) Durante os primeiros 30 dias de execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização;

b) O prazo previsto na alínea anterior é reduzido a 15 dias, no caso de o contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para as empresas até 50 trabalhadores e 60 dias nas restantes empresas;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

b) O período experimental confere o direito a proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar até 30 de Novembro de cada ano os quadros de pessoal, devidamente preenchidos, ao Ministério competente:

a) Original e cópia à delegação do Ministério responsável pela área laboral;

b) Cópias às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas dos trabalhadores, com assento no Conselho Económico e Social.

2 — Na data do envio, o empregador afixa, por forma visível, cópia do mapa apresentado, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibiliza a consulta, no caso de apresentação por meio informático, nos locais de trabalho, durante um período de 45 dias, a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, das irregularidades detectadas.

3 — Desses quadros constarão obrigatoriamente:

a) Nome, morada e número de contribuinte da empresa;

b) Nome do trabalhador;

c) Profissão, categoria e classe;

d) Número de beneficiário da segurança social;

e) Habilitações;

f) Número de sócio de sindicato;

g) Actividade principal do estabelecimento;

h) Remunerações.

4 — Constituem infracções pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

a) A não afixação dos mapas;

b) Afixação no local de trabalho de quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula;

c) Afixação do quadro de pessoal por período inferior a 45 dias;

d) Omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;

e) Omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;

f) A falta do envio dos mapas às entidades referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes deste contrato, bem como integradas no respectivo quadro de níveis de qualificação.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias**

**A) Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos**

1 — O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou a operador-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro até três anos e a operador até três anos, respectivamente.

3 — O tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante ou operador-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

4 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade e caso não possuam as habilitações literárias mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório, serão promovidos a contínuos.

5 — Os praticantes de armazém, logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem dois anos de aprendizagem, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém do 1.º ano.

6 — Os estagiários para escriturário, logo que completem três anos naquela categoria, ascenderão a escriturário até três anos.

7 — Os dactilógrafos, após três anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

8 — Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário de ajudante de fiel de armazém ascenderá a ajudante de fiel de armazém até três anos.

9 — Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

10 — Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

**B) Restantes sectores profissionais**

**1 — Técnicos de desenho:**

a) Os praticantes que completem o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional ascendem a:

Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de efectivo serviço;

Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham mais de dois anos de efectivo serviço;

b) Decorridos que sejam três anos de serviço, os praticantes ingressarão em tirocinantes do 1.º ano;

c) O período máximo de tirocínio é de dois anos findos os quais são os trabalhadores promovidos às respectivas categorias superiores.

**2 — Carpinteiros:**

a) Os aprendizes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a praticantes após três anos de aprendizagem;

b) Os aprendizes de caixoteiro ou carpinteiro de embalagens serão promovidos a praticantes após dois anos de aprendizagem;

c) Os praticantes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a oficial de 2.ª após quatro anos de prática;

d) Os praticantes de carpinteiro de embalagens ou caixoteiro serão promovidos a carpinteiro de embalagens ou caixoteiro após dois anos de prática.

3 — Electricistas e técnicos de rádio e televisão — nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes admitidos com mais de 16 e menos de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

e) Os trabalhadores electricistas maiores de 18 anos que provem ter frequentado com aproveitamento os cursos industriais do ramo eléctrico terão, pelo menos, a categoria de ajudante do 2.º ano;

f) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período;

g) Os trabalhadores electricistas com 18 ou mais anos de idade diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;

h) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 3.º período.

**4 — Marceneiros:**

4.1 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos: complementar de aprendizagem ou formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante.

4.2 — O período máximo de tirocínio dos aprendizes, será de dois e um anos, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente.

4.3 — Períodos máximos dos tirocínios dos praticantes:

a) Será de três anos para as categorias de dourador de ouro fino, pintor-decorador, entalhador e acabador de móveis;

b) Será de dois anos para as categorias de marceneiro, pintor de móveis, polidor manual, polidor mecânico, envernizador, estofador, montador de móveis e dourador de ouro de imitação;

c) Será de um ano para as restantes categorias.

5 — Metalúrgicos:

5.1 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

5.2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

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

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

5.5 — Nas categorias de soldador, lubrificador, montador de estruturas metálicas ligeiras, entregador de ferramentas, materiais e produtos e cortador ou serrador de materiais não haverá período de aprendizagem.

5.6 — As empresas obrigam-se a respeitar as promoções dos trabalhadores, de acordo com as condições a seguir estipuladas:

a) O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de dois e um ano, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente;

b) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

c) O período máximo de tirocínio dos praticantes que não tenham aprendizagem nos termos do n.º 5.2 será de dois e um anos, conforme sejam admitidos com 16, 17 ou mais anos, respectivamente.

6 — Vestuário — a costureira, a bordadora e o(a) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureiro(a) especializado(a), bordadora especializada e oficial especializado(a) logo que completem três anos de permanência na categoria.

7 — Técnicos de computadores:

a) Os técnicos estagiários de computadores, após a frequência, com aproveitamento, de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período cuja duração máxima fica estabelecida em 12 meses, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

b) Os técnicos auxiliares de computadores, após um período máximo de 12 meses de permanência na categoria serão promovidos a técnicos de 1.ª linha;

c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de suporte de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos de sistema de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

8 — Técnicos de electromedicina — electromecânica/pneumática/material cirúrgico/raios X (parte electromecânica):

a) Os técnicos estagiários, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários a intervenções práticas, durante um período de 12 meses e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

b) Os técnicos auxiliares, após um período de 12 meses na categoria serão promovidos à categoria de técnico do grau III;

c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos do grau II os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na categoria (sua definição) e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos do grau I os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

9 — Técnicos de electromedicina/electrónica médica:

a) Os técnicos estagiários de electromedicina, electrónica médica, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período cuja duração máxima fica estabelecida em 12 meses, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

b) Os técnicos auxiliares (electrónica médica), após um período máximo de 12 meses de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos de electrónica médica, grau III;

c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de electrónica médica, grau I, os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos de electrónica médica, grau I, os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

10 — Trabalhadores em carnes:

a) O segundo-oficial será promovido a primeiro-oficial logo que complete quatro anos na categoria;

b) O ajudante será promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade;

c) O praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

#### 11 — Trabalhadores de hotelaria:

a) Sem prejuízo do disposto na alínea c), haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, cozinheiro, despenseiro e controlador de caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.º grau da categoria respectiva;

b) O estágio tem uma duração de 12 meses, salvo para os trabalhadores com o curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso;

c) Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses;

d) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.º grau da categoria respectiva;

e) As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores;

f) Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

#### 12 — Trabalhadores de panificação:

a) O período de aprendizagem é de dois anos, independentemente da idade de admissão, não podendo, de qualquer forma, decorrer mais de um ano de aprendizagem após o trabalhador completar 18 anos de idade;

b) Os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos terão apenas um período de aprendizagem de um ano;

c) Findo o período de aprendizagem o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador;

d) Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção;

e) Para os efeitos da alínea anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:

- 1) Competência profissional;
- 2) Antiguidade;

f) Para os efeitos da alínea anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores, ou, na falta desta, os delegados sindicais ou as comissões sindicais.

#### 12 — A) Relojoeiros técnicos de reparação:

a) Os oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos, a fim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos da alínea d);

b) Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos da alínea a) terão de, obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses;

c) Tal exame será efectuado perante uma comissão de avaliação composta por um elemento designado pela respectiva associação patronal representativa do sector de

actividade, por outro designado pela associação sindical representativa do mesmo sector de actividade profissional e por um representante credenciado pela escola da Casa Pia de Lisboa ou outra entidade em que as partes anuam;

d) A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame, os três elementos indicados na alínea c) deste número decidirem por maioria em tal sentido;

e) Haverá em cada ano três épocas de exame, nos meses de Abril, Agosto e Dezembro, os quais se realizarão em local a designar por ambas as partes, em função do número de trabalhadores inscritos;

f) As inscrições serão obrigatoriamente efectuadas no Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, o qual accionará a comissão de avaliação;

g) No prazo máximo de 60 dias após a publicação deste contrato será elaborado pelas partes um regulamento de exames de avaliação. Se, findo o referido prazo, o regulamento não estiver elaborado, os exames processar-se-ão nos termos previstos nesta cláusula;

h) O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes será aplicável com exclusão de qualquer outro, nomeadamente o previsto no n.º 13.

#### 12 — B) Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria:

a) Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de oficiais ou operários serão obrigatoriamente classificados como aspirantes ou ajudantes, respectivamente.

13 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classes de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

14 — Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

15 — Os trabalhadores que terminem com aproveitamento cursos de formação profissional, conexos à categoria profissional e de acordo com a tabela de correspondência entre cursos e categorias prevista no anexo VIII a este CCT, promovidos por entidades reconhecidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional e cuja duração não seja inferior a duzentas horas, terão direito, uma só vez, a:

a) Se a categoria profissional tiver acesso obrigatório, ser promovidos de imediato ao nível imediatamente superior;

b) Se a sua categoria profissional não tiver acesso obrigatório, ser de imediato remunerados pelo nível salarial superior.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição

#### Cláusula 22.ª

##### Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2 — O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

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

sendo *Rm* o valor da remuneração mínima mensal e no período de trabalho semanal.

3 — a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, que auferiram retribuição mista, isto é constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV do referido anexo.

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que auferiram retribuição mista, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV V do anexo III, sendo-lhe sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo.

c) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de chefe de vendas que auferiram retribuição mista, isto é constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível II do referido anexo.

4 — Para efeitos de aplicação da tabela de remunerações certas mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos seguintes grupos:

Grupo I — abrange as empresas que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de IRS ou IRC inferiores a € 3000;

Grupo II — abrange as empresas que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de IRS ou IRC igual ou superior a € 3000.

5 — No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa que por estes seriam tributados em sede de IRC.

6 — As cooperativas e entidades patronais isentas do pagamento de IRS ou IRC ou em regime de redução temporária serão incluídas no grupo que lhes caberia no caso de não estarem nessas situações.

7 — Até ao momento de liquidação do IRS ou IRC referente ao ano de actividade, as entidades patronais serão incluídas no grupo I. Se após aquela data o IRS ou IRC liquidado for igual ou superior a € 3000 as entidades ficarão incluídas no grupo II.

8 — Se a média do IRS ou IRC liquidado nos dois primeiros anos de actividade for igual ou superior a € 3000 as entidades patronais ficarão incluídas no grupo II após a liquidação do imposto referente ao segundo ano de actividade.

9 — Se alguma entidade patronal vier futuramente a ser colectada em montante de IRS ou IRC inferior ao que tenha determinado a sua inclusão no grupo II não poderá por esse facto passar para o grupo I nem reduzir às remunerações que pagava anteriormente.

10 — Os vendedores que em serviço do empregador utilizem veículos da sua propriedade têm direito a € 0,30

do preço de um litro de gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

11 — As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

12 — Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e o pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de € 23.

13 — Este subsídio deixa de ser devido sempre que o empregador assuma directamente o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas do empregador.

14 — Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a € 3, em numerário ou senha, por cada dia completo de trabalho.

15 — Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado de tarde, nos termos previstos na cláusula 32.ª-A do CCT negociado em 1998, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1998, será pago um subsídio de alimentação de € 6 por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

16 — O subsídio de refeição referido no número anterior será obrigatoriamente revisto anualmente, aplicando a percentagem média do aumento salarial.

#### Cláusula 23.ª

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 24.ª

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de motivos diferentes dos relativos a impedimento prolongado, por facto não imputável ao trabalhador e durar mais de 12 meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 25.ª

##### Deslocações

##### Princípios gerais:

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 50 km de raio, a ida e o regresso



diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada quilómetro percorrido € 0,30 do preço de gasolina sem chumbo 98 que vigorar.

5 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada do mesmo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de € 2,30 quando a ida e o regresso não se verificarem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas, após o termo da deslocação.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações fora do continente

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

- a) Uma retribuição idêntica à que aufeririam no local de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como extraordinárias as horas que excedem o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir e a deslocação for superior a três dias, ser substituída por uma verba fixa diária de € 10, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de quarenta horas, de segunda-feira a sábado.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

3 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia ou dia de descanso semanal complementar, o que pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório.

4 — Os regimes previstos nas cláusulas anteriores não prejudicam outros mais favoráveis já em vigor.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho ao sábado de tarde

1 — Aos trabalhadores admitidos até 15 de Agosto de 1998, o horário de trabalho será de quarenta horas semanais de segunda-feira a sábado às 13 horas.

2 — Os trabalhadores admitidos até à data mencionada no número anterior, por acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, poderão acordar para trabalhar aos sábados de tarde.

3 — Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados de tarde são garantidos os seguintes direitos, sem prejuízo de outros mais favoráveis:

- a) Gozarão de dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado;
- b) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo um deles fixo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horários especiais do comércio

1 — Os trabalhadores do comércio e as empresas interessadas deverão, nos meses de Dezembro e da Páscoa, praticar horários especiais.

2 — No mês de Dezembro:

a) Os trabalhadores do comércio deverão prestar trabalho:

1) Nas tardes dos sábados do mês de Dezembro (em períodos de quatro horas a fixar entre as 14 e as 20 horas);

2) Nas noites dos cinco dias úteis que antecedem a véspera de Natal (das 21 às 24 horas);

b) O trabalho prestado em dois dos Sábados, previstos no n.º 2, alínea a), será compensado com o encerramento dos estabelecimentos e conseqüente descanso durante todo o dia de 26 de Dezembro do ano em curso e 2 de Janeiro do ano seguinte. Se algum destes dias coincidir com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir;

c) As tardes dos restantes sábados serão pagas com a retribuição correspondente a um dia de trabalho ou compensadas com o direito a um dia (por inteiro) de descanso a gozar no mês de Janeiro do ano seguinte;

d) O trabalho prestado em cada uma das cinco noites previstas no n.º 2) da alínea a) será remunerado com o valor correspondente a um dia normal de trabalho, ou compensado com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, a gozar no mês de Janeiro do ano seguinte;

e) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, ao abrigo do disposto na cláusula 32.<sup>a</sup>-A do CCTV de 1998 publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1998, nem a trabalhadores cujo período normal de trabalho se estenda para além das 21 horas.

3 — No mês da Páscoa:

a) Aos trabalhadores do comércio é exigível trabalhar na Sexta-Feira Santa e no sábado que antecede o domingo de Páscoa (em períodos de quatro horas a fixar entre as 14 e as 20 horas);

b) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o encerramento e conseqüente descanso para os trabalhadores, durante todo o dia, na segunda-feira imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa;

c) O trabalho prestado no sábado será compensado com um dia completo de descanso num dos dias úteis de semana imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa;

d) O dia de descanso referido na alínea anterior será estabelecido por acordo a celebrar entre o trabalhador e a entidade empregadora, até 15 dias antes do sábado de Páscoa;

e) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, ao abrigo do disposto na cláusula 32.<sup>a</sup>-A do CCT de 1998 publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1998.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

Existirá uma tolerância de quinze minutos para as transições, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de tra-

balho diário, em que tal tolerância tem carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas, ou no termo de cada ano civil, podendo o empregador, com o acordo do trabalhador compensá-lo com folgas, em dia a acordar entre ambos.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Alteração do horário de trabalho**

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos na legislação aplicável.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de empresas com 10 ou menos trabalhadores.

4 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Redução ou dispensa de intervalos de descanso**

1 — O trabalhador pode prestar até cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Por determinação do empregador, o intervalo de descanso diário pode ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior a duas horas, bem como ser determinada uma outra frequência e duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário, desde que:

a) Tal seja requerido por escrito e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho;

b) Haja concordância dos trabalhadores abrangidos;

c) Tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho da actividade prestada.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Descanso diário**

1 — É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força

maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

3 — A regra constante do n.º 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Condições de isenção do horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, 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.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos da isenção do horário de trabalho

1 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário 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) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 — Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem o referido supra sobre o descanso diário.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores isentos do horário de trabalho

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição especial, a fixar por acordo entre o trabalhador e o empregador.

2 — O trabalhador isento de horário nos termos do n.º 1 da alínea a) da cláusula anterior tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por semana.

3 — O trabalhador isento do horário de trabalho nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, tem direito a retribuição especial que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista na lei;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

5 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 desta cláusula fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de cento e setenta e cinco horas, seja qual for a dimensão da empresa.

7 — O limite anual de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior, não podendo exceder cento e quinze horas por ano.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho.

3 — Desde que o trabalho suplementar termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

4 — O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Livrete de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão que possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem horário móvel;

b) Para registo de trabalho suplementar, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato no distrito local que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

### CAPÍTULO VI

#### Contratos a termo — Termo resolutivo

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Justificação do termo

1 — A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

2 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no artigo anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 — 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 as referências exigidas na alínea e) do n.º 1.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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 da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Informações

1 — O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2 — O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3 — 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 de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4 — O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Igualdade de tratamento

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

5 — 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.

6 — 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.

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

8 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, independentemente do seu pagamento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

2 — Para 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.

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

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

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Se o trabalhador tiver sido admitido no ano a que as férias dizem respeito, a majoração prevista no n.º 3 será proporcional ao número de meses de trabalho prestado.

5 — Para efeitos do n.º 3 são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6 — 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 53.<sup>a</sup>

#### Direito a férias nos contratos de duração inferiores 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 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 54.<sup>a</sup>

#### 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 primeiro 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 55.<sup>a</sup>

#### Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por um período não superior a 15 dias consecutivos e fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — O empregador pode igualmente encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, elaborando o respectivo mapa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical.

3 — Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, na falta de acordo quanto à marcação do período de férias, o empregador pode marcá-las entre 1 de Maio e 30 de Novembro.

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.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Mapa de férias

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 esta data e 31 de Outubro.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Alteração ou interrupção do período de férias

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

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites do n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites do n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — 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.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de 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 primeiro trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Para o efeito dos cálculos quer da retribuição do período de férias quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que auferem retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efectivo nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

4 — O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos em que as férias são gozadas de forma interpolada.

5 — O aumento da duração das férias em função da assiduidade do trabalhador, não acarreta o aumento do subsídio de férias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após três meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### 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 ao 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 efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao 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 efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### 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, 8 e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — 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 trabalhador.

5 — São feriados municipais, nos diversos concelhos do distrito do Porto, os seguintes dias:

Amarante — segunda-feira posterior ao primeiro sábado de Junho;

Baião — 24 de Agosto;

Felgueiras — 29 de Junho;

Gondomar — segunda-feira seguinte ao primeiro domingo de Outubro;

Lousada — segunda-feira posterior ao último domingo de Julho;

Maia — segunda-feira seguinte ao segundo domingo de Julho;

Marco de Canaveses — 18 de Julho;

Matosinhos — terça-feira seguinte ao domingo de Pentecostes;

Paços de Ferreira — 24 de Junho;

Paredes — segunda-feira posterior ao terceiro domingo de Julho;

Penafiel — 11 de Novembro;

Porto — 24 de Junho;

Póvoa de Varzim — 29 de Junho;

Santo Tirso — 1 de Julho;

Valongo — 17 de Agosto;

Vila do Conde — 24 de Junho;

Vila Nova de Gaia — 24 de Junho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil 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 60 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, dentro do prazo referido no número anterior.

5 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2 desta cláusula.

6 — 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 remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

7 — Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 desta cláusula pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou, verificados os pressupostos constantes do n.º 2 desta cláusula, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de empresa com menos de 10 trabalhadores e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2 desta cláusula, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Efeitos da licença sem retribuição

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

2 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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



4 — Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### 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 — 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 70.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

I) Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade empregadora:

a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da segurança social;

c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinnetos próprios ou do cônjuge, irmãos, cunhados;

f) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;

g) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Por um dia para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada;

k) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

l) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respectiva legislação.

II) Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte da entidade empregadora:

a) As motivadas por doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença;

b) As motivadas por acidente de trabalho, sem prejuízo do previsto na cláusula anterior;

c) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício das funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que excedam o regime de créditos previsto neste contrato ou na respectiva legislação.

2 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas justificadas

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.

4 — Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível; o trabalhador tem que comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica e, no próprio dia que regressa ao serviço, preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação de falta.

5 — O documento de comunicação de falta a que se refere o número anterior (que obedecerá ao modelo constante do anexo IV), obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pelo empregador e elaborado em duplicado.

6 — O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação da falta e proceder à fiscalização da mesma, dentro dos limites fixados na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

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.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 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 74.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador**

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantém o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

### CAPÍTULO IX

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do contrato;
- b) Prestar aos sindicatos outorgantes quando pedidos todos os elementos solicitados;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- d) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- e) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Garantias do trabalhador**

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCTV;

f) É proibido ao empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro dos limites previstos na cláusula 1.<sup>a</sup>, «Área e âmbito» deste contrato, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2 — No caso de prejuízo sério, o trabalhador pode rescindir o contrato desde que para tanto prove o prejuízo sério que daí advier.

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

Os trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações, deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 150 dias consecutivos, consoante a opção de comunicar ao empregador nos termos legais, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

4 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificadas.

5 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho de duas horas por dia para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

6 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para a aleitação, até o filho perfazer um ano.

7 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

8 — O pai tem ainda direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período, caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

9 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até ao limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

10 — Em caso de hospitalização, o direito de 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.

11 — A trabalhadora grávida ou com filho com idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

12 — 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 do presumível 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 o 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.

13 — À trabalhadora dispensada do trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

14 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o número anterior.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente incluindo cursos de formação profissional, pós-graduação em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a um horário de trabalho, ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — O horário deve ser estipulado por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, de forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Na falta de acordo, o trabalhador tem direito a ser dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

5 — A dispensa referida no número anterior poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração de trabalho igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas dispensa até três horas semanais;

b) Duração de trabalho igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;

c) Duração de trabalho igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;

d) Duração de trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

6 — O empregador pode nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

7 — O trabalhador-estudante tem direito até dois dias, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

8 — Se as provas forem em dias consecutivos ou sendo mais de uma no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

9 — Os dias de ausência referidos nos n.ºs 7 e 8 não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

10 — A entidade patronal pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

11 — Para beneficiar destas regalias o trabalhador-estudante deve, junto da entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, as entidades empregadoras observarão as disposições legais aplicáveis, sem prejuízo das cláusulas seguintes.

2 — Todos os trabalhadores têm direito à protecção no trabalho em condições de saúde, higiene e segurança

competindo ao empregador assegurar e adoptar todas as medidas de organização no local de trabalho que permitam essas condições.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Formação na segurança, higiene e saúde no trabalho

Compete ao empregador assegurar e ministrar formação adequada aos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, no contexto das actividades por si desenvolvidas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Eleição dos representantes nas empresas

1 — As organizações sindicais promovem nos termos da lei a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Não existindo organizações sindicais a promoção é feita nos termos previstos na lei.

3 — As comissões de higiene e segurança regulam a sua actividade, forma de funcionamento e competências por regulamento interno a aprovar por consenso.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

A entidade empregadora obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, condições essas que poderão ser prestadas através de serviços internos ou externos da empresa.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes do decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos neste contrato.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7 — O empregador deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

8 — O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

9 — O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

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 89.<sup>a</sup>

##### Revogação

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

6 — A cessação prevista no n.º 4 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

### Cessação por iniciativa do empregador — Resolução

#### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) 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 violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a 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 actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação por iniciativa do empregador

O empregador pode ainda fazer cessar os contratos de trabalho, respeitando os termos previstos na lei, nos casos seguintes:

- a) Despedimento colectivo;
- b) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- c) Despedimento por inadaptação.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Resolução

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos 15 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

5 — A resolução do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos no n.º 2 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de 30 dias, retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

6 — No caso de contrato a termo, a indemnização corresponde ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora nos termos previstos na lei.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

### Do processo disciplinar

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Do processo disciplinar

1 — No caso de se verificar algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores que tenham incorrido nas referidas infracções, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos, local e tempo da sua ocorrência, bem como da intenção em o despedir, se esse for o caso.

2 — A comunicação da instauração do processo de inquérito ou disciplinar interrompe os prazos de prescrição e caducidade, que iniciarão nova contagem desde que o processo esteja parado por inércia da entidade empregadora por mais 30 dias.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Instauração do processo

1 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar, que para tanto lhe deve ser disponibilizado na área geográfica do local de trabalho, e para responder à nota de culpa deduzindo por escrito todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e sua participação neles, podendo juntar documentos, solicitar diligências provatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 — O empregador ou o instrutor por ele nomeado deve proceder às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa excepto se alegar fundamentadamente a sua impertinência ou carácter dilatatório.

3 — Não há obrigação de audição de mais de 3 testemunhas por cada acto descrito na nota de culpa ou resposta, nem mais de 10 no total, cabendo aos trabalhadores assegurar a sua comparência no local e hora indicada, sendo que a mesma deverá ser informada ao trabalhador com cinco dias de antecedência.

4 — Decorrido o prazo supramencionado tem o empregador que proferir e dar conhecimento da decisão fundamentada por escrito, em 30 dias, sob pena de caducidade do direito a aplicar a sanção.

5 — Nesta decisão escrita e fundamentada não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, excepto se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade do trabalhador.

6 — Desta decisão deve ser dado conhecimento ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como no caso de ser representante sindical, à associação sindical.

7 — A declaração da sanção disciplinar determina o cumprimento da pena ou cessação do contrato a partir do momento em que dela o trabalhador se considere notificado.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

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 inconveniente para o apuramento da verdade ou bom andamento do processo.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode excepcionalmente ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador justifique, por escrito, que tendo em conta os 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 98.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7 — O procedimento deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

8 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crimes, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

9 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão.

10 — O empregador deve manter devidamente actualizado a fim de o apresentar às autoridades competentes, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares escrituradas de forma a poder verificar-se o cumprimento das disposições anteriores.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição ou se o respectivo procedimento for inválido.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

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, de forma a serem corrigidos aspectos formais que o invalidem.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Compensação

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, 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 — 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 102.<sup>a</sup>

##### Reintegração

1 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 — No caso de empresa que tenha até 10 trabalhadores ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, 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.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição da reintegração

1 — Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2 — A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 da cláusula anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 desta cláusula é calculada em 45 dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

4 — Sem a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Técnicos de computadores (preparação de curso)

No decurso da vigência desta convenção, sempre que exista consenso entre a entidade patronal e o técnico instru-

tor de que a preparação dos cursos implica a utilização de tempo para além do horário normal de trabalho, ser-lhe-á assegurada uma compensação de € 10 diários.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores em carnes

1 — Os primeiros-oficiais, quando desempenhem funções de chefia, serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2 — Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de € 20, o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores de hotelaria

Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda:

1) A alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário;

2) A alimentação será fornecida em espécie;

3) As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes;

4) Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23 horas;

5) O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal;

6) Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas;

7) O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas;

8) O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção o constante da seguinte tabela:

a) Completa, por mês — € 58;

b) Avulsas — almoço, jantar ou ceia — € 3,10;

9) Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores de panificação

1 — Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber mensalmente a importância correspondente a 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho prestado.

2 — No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3 — O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.



4 — A categoria de encarregado de fabrico, constante da regulamentação anterior, é eliminada.

## CAPÍTULO XVI

### Comissão paritária

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

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

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessário, os quais não terão direito a voto.

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito e no prazo de 30 dias à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

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

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

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

##### Declaração dos outorgantes

Para o cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Có-

digo do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 567 empresas e 45 600 trabalhadores.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Trabalhadores do comércio

*Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Ajudante de caixeiro-operador-ajudante de supermercado.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para assistente de loja ou operador de supermercado.

*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.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numérico, cheques ou cartão de crédito/débito em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; emite facturas e recibos; regista estas operações.

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

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio. Atende o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

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

*Conferente.* — É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras. Os trabalhadores actualmente classificados como conferentes mantêm essa categoria.

*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 secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e dirige o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá informações que lhe sejam pedidas;

é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

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

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

*Rotulador ou etiquetador.* — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Bobinadeira.* — É a trabalhadora que procede ao corte e bobinagem de novelos e de fio de *nylon* a fim de serem utilizados em artigos de pesca ou similares. Procede ainda à colagem de rótulos nas bobinas e à sua embalagem.

*Coleccionador.* — É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários, atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer funções de caixeiro.

*Florista.* — É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

*Trabalhador de secção de amostras.* — É o trabalhador cujas funções consistem unicamente em alinhar e agrafar amostras nas folhas dos cartazes, apondo em cada uma o respectivo preço, bem como proceder ao endereçamento de envelopes com esses cartazes ou catálogos aos clientes constantes da lista que lhe seja fornecida. Poderá ainda registar e dar baixa da saída e da recepção dos respectivos cartazes, de acordo com as instruções que lhe sejam transmitidas.

*Coordenador de caixa.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com um mínimo de oito caixas, dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente da loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneió, nomeadamente para trocas e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitados.

*Operador fiscal de caixa.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado com um mínimo de oito caixas, e sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura de parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhos adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados pelos clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Em conjunto com o coordenador recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

## Trabalhadores de escritório e correlativos

### Grupo I

#### Trabalhadores de escritório

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador com funções semelhantes às do escriturário de um serviço de contabilidade que desempenha, por delegação e sob controlo do contabilista ou de guarda-livros, tarefas que enquadram as atribuições dos titulares daquelas categorias.

*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 subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens 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, executa outras funções semelhantes.

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

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

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o se-

guimento apropriado; lê e traduz, se necessário o correio recebido e junta-lhes a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instrução definida com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados, em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, pápeis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista a reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Escriturário.* — 1 — 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, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os 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, 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 de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizem a função de escriturário.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar pápeis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários

das existências; preparar ou mandar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Operador de telex.* — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos: assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de orientações várias.

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

*Secretário-geral.* — É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Técnico de contas.* — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores em 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.

Grupo II

Telefonistas

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Grupo III

Cobradores

*Cobrador.* — É o trabalhador que normalmente e predominantemente efectua fora dos escritórios pagamentos

de depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

#### Grupo IV

##### Trabalhadores da informática

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados.

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

*Perfurador-verificador.* — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações

em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

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

*Operador de máquinas auxiliares.* — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel.

*Instalador de programas.* — É o trabalhador que recebe as especificações e instruções preparadas pelo programador e, segundo as directrizes recebidas, prepara a máquina para o trabalho a realizar, demonstra o modo de operar, instala o programa, assegura o seu bom funcionamento e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Programador analista.* — É o trabalhador de informática responsável pela concepção e execução de determinados sistemas informáticos, cuja envergadura do projecto não necessita da intervenção do analista de sistemas. Estão-lhe adstritas funções polivalentes de análises e programação.

*Operador de computadores.* — É o trabalhador que assegura e controla a execução dos trabalhos, em computador, segundo o manual de operações. Procede à execução das tarefas, de acordo com um plano estabelecido, controlando periféricos, tais como impressoras, leitores, perfuradores, etc., preparando suportes de apoio e atendendo às mensagens do computador. Assina e estabelece uma relação de todas as anomalias ou incidentes no equipamento. Pode executar os trabalhos preparatórios, com vista ao tratamento das diferentes tarefas em computador «programas utilitários», de ordenação de ficheiros, etc. Pode preparar os ficheiros de entrada a utilizar nos processamentos, bem como os impressos necessários e suportes disponíveis — bandas ou discos — para gravação das saídas.

#### Grupo V

##### Peritos técnicos

##### Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios

*Delegado.* — É o trabalhador perito técnico que superintende na actuação dos profissionais sob a sua jurisdição, competindo-lhe orientar e dirigir o serviço dos mesmos.

*Subdelegado.* — É o trabalhador que coadjuva o delegado, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Perito técnico.* — É o trabalhador a quem compete fazer fiscalização dos produtos alimentares nos estabelecimentos dos avançados e proceder à angariação de novos contratos e consolidação dos antigos.

*Praticante.* — É o trabalhador que ajuda os peritos técnicos, recebendo destes a instrução profissional necessária para o exercício da actividade.

## Portaria, vigilância e limpeza

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

**Guarda.** — É o trabalhador cuja actividade se limita a zelar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

**Vigilante.** — É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

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

**Chefe de pessoal auxiliar.** — É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

**Chefe de grupo de vigilância.** — É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

## Técnico de vendas

**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 delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

**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.

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

**Vendedor especializado.** — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exigam conhecimentos especiais.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido de auscultação da praça no cumprimento de programas e visita a clientes em zonas não demarcadas.

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

## Trabalhadores de armazém

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

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

**Operador de máquinas.** — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

**Rotulador-etiquetador.** — É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por método manual ou mecânico, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

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

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

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

**Estagiário de ajudante de fiel de armazém.** — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para fiel de armazém.

**Praticante.** — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

## Electricistas técnicos de rádio e TV

## Grupo I

## Electricistas

**Encarregado.** — É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

**Chefe de equipa.** — É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade, e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

**Técnico de rádio e TV.** — É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

**Oficial.** — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

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

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

*Aprendiz.* — É trabalhador que sob orientação permanente dos oficiais acima indicados coadjuva nos seus trabalhos.

## Grupo II

## Técnicos de computadores

*Definição de computador.* — A definição de computador fica sujeita às normas estabelecidas internacionalmente.

*Definição de técnico de computadores.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e desenvolvimento da parte *hardware* do computador.

## Categorias profissionais:

*Técnico estagiário de computadores.* — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de computadores para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

*Técnico auxiliar de computadores.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar, por substituição, avarias do tipo electrónico da unidade central e periféricos dos computadores para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha.

*Técnico de computadores de 1.ª linha.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias do tipo electrónico, unidade central e periféricos dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Técnico de suporte de computadores.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções eventualmente propor e realizar modificações e melhoramentos no *hardware* dos computadores para cujas séries esteja habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Técnico de sistemas de computador.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos dos sistemas para que está habilitado. Está tecnicamente habilitado a propor e realizar modificações nos sistemas operativos e ou microprogramação. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção técnica.

## Grupo III

## Técnicos de electrónica

*Técnico estagiário de electrónica.* — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de sistemas digitais para cujas séries será habilitado com

aproveitamento e fazer aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

*Técnico auxiliar de electrónica.* — É o trabalhador que tendo terminado o período de estágio exerce funções de detecção e reparação de avarias do tipo electromecânico e de detecção e reparação, por substituição, de avarias de tipo electrónico do sistema para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de electrónica.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar avarias de tipo electrónico do sistema digital para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão de secção.

## Marceneiros

*Acabador de móveis.* — É o trabalhador que 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.

*Colocador de espuma para estofos ou colchões.* — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

*Cortador de tecidos para colchões.* — É o trabalhador que executa tanto manualmente como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

*Cortador de tecidos para estofos.* — É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

*Costureiro de colchoeiro.* — É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina tais como: coser fechos, fachtas, ligá-las ao tampo e rematar, ou colchões acabados.

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

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

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

*Dourador de ouro de imitação.* — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação em móveis de arte sacra.

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

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

*Entalhador.* — É o trabalhador que esculpe motivos em madeiras em alto-relevo e baixo-relevo.

*Envernizador.* — É o trabalhador que aplica verniz sobre superfície de madeira, executa as tarefas fundamentais de polidor mas só trabalha à base de verniz.

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

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

*Montador de móveis.* — É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

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

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

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

*Cesteiro.* — É o trabalhador que executa vários trabalhos em verga, utilizando materiais como cana, bambu, verga ou madeira.

*Colchoeiro.* — É o trabalhador que repara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

*Encerador de móveis.* — É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro.

*Gravador.* — É o trabalhador que executa as gravuras em couro ou em madeira, utilizando ferramentas manuais.

*Marceneiro de bilhares.* — É o trabalhador que é especializado na montagem e reparação de mesas para bilhar o que requer conhecimentos específicos.

*Moldureiro.* — É o trabalhador que executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as baguetes de acordo com as características de obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

*Restaurador de móveis antigos.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou figuras em madeira.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. Ainda é o responsável pelo serviço da secção.

#### Metalúrgicos

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Chefe de serviços técnicos.* — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

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

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

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, mar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que nomeadamente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Montador de estruturas metálicas ligeiras.* — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nesses elementos.

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

*Soldador.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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

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

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

*Atarrachador.* — É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

*Assentador de isolamentos.* — É o trabalhador que prepara produtos isolantes para o revestimento de superfícies metálicas ou, eventualmente, outros, servindo-se de ferramentas apropriadas.

*Maçariqueiro.* — É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçarico oxi-acetilénico ou outros, manobra placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

*Mecânico de aparelhos de precisão.* — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Incluem-se nesta categoria os mecânicos de máquinas de escritório.

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

*Mecânico de canetas e ou isqueiros.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à reparação de canetas e ou isqueiros.

*Pantografista.* — É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais, utilizando um pantógrafo.

*Mecânico de ar comprimido.* — É o trabalhador que monta e repara máquinas ou sistemas de ar comprimido.

*Aprendiz.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

*Praticante.* — É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

#### Técnicos de desenho

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução,

assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Decorador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc.; em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetas, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

*Desenhador-maquetista.* — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

*Desenhador de arte finalista.* — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar com a técnica e o pormenor necessários todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Medidor-orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

*Maquetista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

*Planificador.* — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara a partir de projecto a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessária aos 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 justificarem.

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



*Desenhador técnico.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento 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 (gráfico ou artístico).* — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos ou publicitários, a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

*Maquetista.* — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

*Decorador.* — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*, maquetas), executa com o pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimentos, coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável acerca das modificações que julgue necessárias.

*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 desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece, *in loco*, autos de medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a 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 caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários, e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada de todos os materiais a utilizar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação in-

rente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

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

*Tirocinante.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

#### Construção civil

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

*Arvorado.* — É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

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

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuque e lambris.

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

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

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

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

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

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

*Pintor-decorador.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre parede ou madeira.

*Assentador de aglomerados de cortiça.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.* — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de matérias isolantes com vista a regularizar a temperatura ou eliminar ruídos do som.

*Assentador de revestimentos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

*Assentador de tacos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos em pavimentos.

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

*Finjidor.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita, com tinta, madeira ou pedra.

*Impermeabilizador.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização.

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

*Montador de andaimes.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

*Montador de chapas de fibrocimento.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

*Montador de tubagens de fibrocimento.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de tubos de fibrocimento ou plástico e seus acessórios.

## Carpinteiros

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

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

*Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

*Mecânico de madeiras.* — É o trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

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

*Aprendiz.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

*Praticante.* — É o trabalhador que, com vista às categorias que o requiriram, tirocina para as mesmas.

## Trabalhadores de vestuário

*Mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas.

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

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

*Costureira especializada.* — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

*Costureira.* — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial.

*Costureira de emendas.* — É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionado.

*Bordadora especializada.* — É a trabalhadora especializada que borda à mão e ou à máquina.

*Bordadora.* — É a trabalhadora que borda à mão e ou à máquina.

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

## Trabalhadores em carnes

*Praticante.* — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos de idade, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

*Ajudante.* — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

*Segundo-oficial.* — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

*Primeiro-oficial.* — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

*Caixa.* — É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

*Embaladeira.* — É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

*Servente.* — É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

*Fressureira.* — É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

## Trabalhadores de hotelaria

*Encarregado de balcão.* — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de balcão.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; 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 produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica

dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

**Ecónomo.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, quantidade e preço com o discriminado, nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

**Despenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios, recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

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

**Copeiro.** — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

**Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>** — É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

**Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>** — É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

**Controlador-caixa.** — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos, nas salas das refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas, elaboração de mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

**Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

**Encarregado de refeitório.** — É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal, zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

**Empregado de limpeza.** — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

**Roupeiro.** — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

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

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

**Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial.** — É o trabalhador que serve à alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

**Chefe de cozinha.** — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

**Aprendiz.** — É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

**Estagiário.** — É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requeiram.

#### Trabalhadores de panificação

**Gerente de padaria.** — É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins de várias padarias da mesma empresa.

**Amassador.** — É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

**Forneiro.** — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

**Panificador.** — É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas, que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

**Caixeiro encarregado de padaria.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade das vendas ao balcão, coordenando a actividade dos caixeiros de padaria.

**Caixeiro de padaria.** — É o trabalhador responsável por todos os actos de vendas ao balcão, competindo-lhe ainda proceder à embalagem dos produtos fabricados.

**Aspirante a panificador.** — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem tendo as mesmas funções do panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

#### Trabalhadores rodoviários

**Motoristas (pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Competindo-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando conduza veículos pesados ou ligeiros de distribuição será acompanhado de ajudante de motorista.

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa, podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

**Servente de viatura de carga.** — É o trabalhador, maior de 18 anos, que auxilia o ajudante de motorista nas cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga ou na arrumação destas nos locais indicados pela empresa.

#### Técnicos de electromedicina/electrónica médica

Todos os equipamentos eléctricos, electromecânicos, pneumáticos e electrónicos, em funcionamento dentro de âmbito hospitalar e clínico sujeitos às normas internacionais em vigor, nos sectores de cuidados intensivos, investigação, monitorização e diagnóstico, utilizando todos os campos da electrónica e da tecnologia (electrónica lógica e digital, microprocessores, fibras ópticas, sistemas computadorizados e ultrassonografia).

#### Electrónica médica

**Técnico estagiário de electrónica médica.** — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem na manutenção de equipamentos eléctricos e electromecânicos e fazer aplicações práticas quer na empresa quer nos clientes. Pode por iniciativa e conveniência da empresa frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos, electromecânicos e electrónicos elementares.

**Técnico auxiliar (electrónica médica).** — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo eléctrico e electromecânico e detectar e reparar por substituição avarias de tipo electrónico elementares.

**Técnico de electrónica médica, grau III.** — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico de equipamentos de fisioterapia, para as quais está habilitado. Poderá fazer as respectivas calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

**Técnico de electrónica médica, grau II.** — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e electrónico; reparar os órgãos electrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector de recuperação e electrocardiografia. Pode ainda ter funções de instrutor e coordenador relativas à manutenção preventiva.

**Técnico de electrónica médica, grau I.** — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electrónico e electromecânico dos sistemas constituídos por equipamentos associados de funções múltiplas. Está tecnicamente habilitado a estudar projectos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibração. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

**Chefe de oficina.** — É o trabalhador técnico mais qualificado dentro do âmbito electrónico e responsável pela coordenação e supervisão da respectiva oficina.

Técnicos de electromedicina/electromecânica/pneumática/material cirúrgico/raios X

Parte electromecânica

Todos os equipamentos, eléctricos, electromecânicos, pneumáticos e raios X (parte electromecânica), em funcionamento dentro do âmbito hospitalar e clínico, sujeitos às normas internacionais em vigor, nos sectores de recuperação, cuidados intensivos, investigação, monitorização e diagnóstico, utilizando todos os campos da tecnologia electromecânica e pneumática.

*Técnico de electromedicina/electromecânica e pneumática.* — É o trabalhador estagiário cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos, electromecânicos e pneumáticos para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer nos clientes.

*Técnico auxiliar de electromedicina/electromecânica e pneumática.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo eléctrico, electromecânico e detectar e reparar por substituição avarias do tipo pneumático elementares assim como material cirúrgico.

*Técnico de electromedicina/electromecânica e pneumática, grau III.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e pneumático por órgãos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector de recuperação e rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

*Técnico de electromedicina/electromecânica e pneumática, grau II.* — É o trabalhador cujas funções, consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e pneumático dos órgãos substituídos, de fisioterapia (RI/UV), esterilização, bloco operatório, rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor e coordenador relativo à manutenção preventiva.

*Técnico de electromecânica e pneumática, grau I.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias electromecânicas e eléctricas em equipamentos de natureza mais sensível. Está tecnicamente habilitado a estudar projectos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

*Chefe de oficina.* — É o trabalhador técnico mais qualificado responsável pela oficina, tendo ao seu cargo a coordenação e supervisão da respectiva oficina.

Técnicos paramédicos

*Técnico de audiometria e próteses audiométricas.* — É o trabalhador técnico audiometrista que trabalha sob prescrição do médico, faz diversos exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas: faz testes às capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de prótese auditiva e executa pequenas reparações.

*Técnico de ortopedia e ortopédicas.* — É o trabalhador que assegura a colocação de membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações: examina a parte do corpo afectada para determinar os factores que possam influenciar

o ajustamento e colocação de membros artificiais e aparelhos ortopédicos e toma as respectivas precauções; envia as especificações do aparelho ao «mecânico ortopédico»; fixa o aparelho ao paciente procedendo aos ajustamentos necessários e ensina o doente a servir-se com correcção da sua prótese, de modo a tirar o máximo partido dela.

*Técnico platipodista ou practipedista.* — É o trabalhador que observa os pés de crianças e adultos para eliminação de defeitos musculares ou ósseos, segundo as prescrições médicas. Examina os pés e tenta detectar os diversos tipos de deficiência por apalramento ou efectuando impressões plantares; humedece a planta dos pés com tinta de carimbo e em seguida coloca-os em cima de impressos para pedigrafia, tomando as precauções necessárias de modo a ficarem bem marcadas as impressões plantares; observa o resultado obtido e dá indicações acerca do tipo de correctores a serem adoptados como, por exemplo, palmilhas, retores de joanetes, sandálias, separadores para dedos, protectores, botas e outros; observa posteriormente os pés a fim de constar os resultados obtidos e se necessário introduz modificações no tratamento indicado.

*Praticante.* — É o trabalhador que não possuindo o respectivo curso oficial procede à aprendizagem sob a orientação permanente dos técnicos paramédicos acima indicados.

Técnicos de electromecânica

*Técnico estagiário de electromecânica.* — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos e electromecânicos para cujas séries está habilitado com aproveitamento e fazer aplicação prática quer na empresa quer nos clientes.

*Técnico auxiliar de electromecânica.* — É o trabalhador que tendo terminado o período de estágio exerce funções que consistem em detectar e reparar avarias do tipo eléctrico e electromecânico para cujas séries está habilitado, sob a orientação de um técnico de electromecânica.

*Técnico de electromecânica.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção e reparação de todos os equipamentos de escritório eléctricos ou electromecânicos, incluindo máquinas registadoras e relógios de ponto.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção. Relojeiros técnicos de reparação

Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

*Mestre.* — É o trabalhador que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

*Oficial de 1.ª* — É o trabalhador apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 2.ª* — É o trabalhador que substitui o oficial de 1.ª nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercido das suas funções.

*Oficial de 3.ª* — É o trabalhador que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

*Auxiliar.* — É o trabalhador que presta serviço nas operações de fabrico.

*Aspirante.* — É todo aquele que pretende seguir a carreira de profissional mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

*Ajudante.* — É o trabalhador que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza, arrumação, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### Trabalhadores do comércio

##### Nível I:

Gerente comercial.

##### Nível II:

Encarregado de loja;  
Encarregado geral;  
Chefe de compras;  
Coordenador de caixa.

##### Nível III:

Caixeiro encarregado;  
Chefe de secção;  
Operador fiscal de caixa.

##### Nível IV:

Caixeiro de mais de seis anos (1.<sup>a</sup>);  
Coleccionador de mais de seis anos;  
Caixeiro de mar;  
Expositor e ou decorador;  
Operador de supermercados, mais de seis anos (especializado);  
Florista de mais de seis anos.

##### Nível V:

Caixeiro de três a seis anos (2.<sup>a</sup>);  
Coleccionador de três a seis anos;  
Demonstrador;  
Conferente;  
Operador de supermercados de três a seis anos (1.<sup>a</sup>);  
Florista de três a seis anos.

##### Nível VI:

Caixeiro até três anos (3.<sup>a</sup>);  
Operador de supermercados até três anos (2.<sup>a</sup>);  
Coleccionador até três anos;  
Caixa de balcão;  
Repositor;  
Bobinadeira;  
Florista até três anos.

##### Nível VII:

Servente;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas;

Rotulador ou etiquetador;  
Trabalhador de secção de amostras com 21 ou mais anos.

##### Nível VIII:

Caixeiro-ajudante do 3.<sup>o</sup> ano;  
Operador ajudante de supermercado do 3.<sup>o</sup> ano;  
Florista ajudante do 3.<sup>o</sup> ano;  
Trabalhador de secção de amostras com 20 anos.

##### Nível IX:

Caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano;  
Operador ajudante de supermercados do 2.<sup>o</sup> ano;  
Florista ajudante do 2.<sup>o</sup> ano;  
Trabalhador de secção de amostras com 19 anos.

##### Nível X:

Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano;  
Operador ajudante de supermercado do 1.<sup>o</sup> ano;  
Florista ajudante do 1.<sup>o</sup> ano;  
Trabalhador de secção de amostras com 18 anos.

##### Nível XI:

Trabalhadores de secção de amostras de 16 e 17 anos:  
Praticante de 17 anos (*a*);  
Praticante de 16 anos (*b*).

#### Trabalhadores de escritório e correlativos

##### Grupos I e II

##### Trabalhadores de escritório

##### Nível I:

Director de serviços;  
Chefe de escritório;  
Inspector administrativo;  
Secretário-geral.

##### Nível II:

Chefe de serviços, departamento ou divisão;  
Tesoureiro;  
Contabilista, técnico de contas;  
Delegado.

##### Nível III:

Guarda-livros;  
Chefe de secção;  
Correspondente de línguas estrangeiras;  
Secretária de direcção;  
Subdelegado.

##### Nível IV:

Escriturário com mais de seis anos;  
Caixa;  
Esteno-dactilógrafo;  
Ajudante de guarda-livros;  
Instalador de programas;  
Perito técnico.

Nível V:

Escriturário de três a seis anos (2.<sup>a</sup>);  
Recepcionista;  
Operador de máquinas de contabilidade.

Nível VI:

Escriturário até três anos (3.<sup>a</sup>);  
Operador de máquinas auxiliares;  
Operador de telex.

Nível VII:

Dactilógrafo do 3.º ano;  
Estagiário do 3.º ano.

Nível VIII:

Dactilógrafo do 2.º ano;  
Estagiário do 2.º ano;  
Praticante (perito técnico).

Nível IX:

Dactilógrafo do 1.º ano;  
Estagiário do 1.º ano.

Grupo III

Telefonistas

Nível VI:

Telefonista.

Grupo IV

Cobreadores

Nível V:

Cobrador.

Grupo V:

Serviços auxiliares.

Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos;  
Porteiro com mais de 21 anos;  
Guarda.

Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos;  
Porteiro com menos de 21 anos;  
Guarda.

Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

Paquete de 17 anos (a);  
Paquete de 16 anos (b).

#### Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV

Nível II:

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III:

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV;  
Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos).

Nível IV:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos).

Nível V:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos).

Nível VI:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV),  
3.º período.

Nível VII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV),  
2.º período.

Nível VIII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV),  
1.º período.

Nível IX:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV),  
2.º ano.

Nível X:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV),  
1.º ano.

Nível XI:

a) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV),  
3.º ano ou período;  
b) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV),  
2.º ano ou período;  
c) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV),  
1.º ano ou período.

#### Trabalhadores de armazém

Nível II:

Encarregado geral.

Nível III:

Encarregado de armazém.

Nível IV:

Fiel de armazém.

Nível V:

Ajudante de fiel de armazém de três a seis anos (1.<sup>a</sup>)  
ou conferente.

Nível VI:

Ajudante de fiel de armazém até três anos (2.<sup>a</sup>).

Nível VII:

Servente ou auxiliar de armazém;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas;  
Rotulador/etiquetador.

Nível IX:

Estagiário de ajudante de fiel de armazém do 2.º ano.

Nível X:

Estagiário de ajudante de fiel de armazém do 1.º ano.

Nível XI:

Praticante.

**Técnicos de vendas**

Nível II:

Chefe de vendas.

Nível III:

Inspector de vendas.

Nível IV:

Vendedor especializado sem comissões;  
Vendedor sem comissões;  
Promotor de vendas sem comissões;  
Prospector de vendas sem comissões.

Nível VI:

Vendedor com comissões;  
Promotor de vendas com comissões;  
Prospector de vendas com comissões;  
Vendedor especializado com comissões.

**Portaria, vigilância e limpeza**

Nível III:

Chefe de grupo de vigilância.

Nível IV:

Chefe de pessoal auxiliar;  
Vigilante.

Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos;  
Porteiro com mais de 21 anos;  
Guarda.

Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos;  
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

Paquete de 17 anos (a);  
Paquete de 16 anos (b).

**Marceneiros**

Nível III:

Chefe de secção.

Nível IV:

Pintor-decorador de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;  
Acabador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Restaurador de móveis antigos.

Nível V:

Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 1.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 1.<sup>a</sup>;  
Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>;  
Encerador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de bilhares de 1.<sup>a</sup>;  
Moldureiro de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Acabador de móveis de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro controlador de 1.<sup>a</sup>;  
Cesteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de 1.<sup>a</sup>;  
Colchoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 2.<sup>a</sup>;  
Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>;



Costureiro de colchoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Colador de espuma para estofos e colchões de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 3.<sup>a</sup>;  
Pintor-decorador de 3.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 3.<sup>a</sup>;  
Acabador de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
Encerador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Gravador de 2.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de bilhares de 2.<sup>a</sup>;  
Moldureiro de 2.<sup>a</sup>

Nível VII:

Costureiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cesteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Colchoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro controlador de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Colador de espuma para estofos e colchões de 2.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 2.<sup>a</sup>;  
Encerador de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
Gravador de 3.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de bilhares de 3.<sup>a</sup>;  
Moldureiro de 3.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 3.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 3.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 3.<sup>a</sup>;  
Estofador de 3.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 3.<sup>a</sup>;  
Praticante do 3.<sup>o</sup> ano.

Nível VIII:

Cesteiro de 3.<sup>a</sup>;  
Colchoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 3.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para colchões de 3.<sup>a</sup>;  
Costureiro controlador de 3.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 3.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 3.<sup>a</sup>;  
Costureiro de colchoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
Colador de espuma para estofos e colchões de 3.<sup>a</sup>;  
Enchedor de colchões e almofadas de 3.<sup>a</sup>;  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível IX:

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

Aprendiz de 16 anos (a).

**Trabalhadores metalúrgicos**

Nível II:

Chefe de serviços técnicos.

Nível III:

Preparador de trabalho.

Nível IV:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de canetas e ou isqueiros de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de ar comprimido de 1.<sup>a</sup>;  
Pantografista de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Soldador electro-arco ou oxi-acetilénico de 1.<sup>a</sup>;  
Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclo-  
motores de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>

Nível V:

Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de canetas e ou isqueiros de 2.<sup>a</sup>;  
Atarraxador;  
Assentador de isolamentos;  
Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>;  
Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de ar comprimido de 2.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Soldador de electro-arco ou oxi-acetilénico de 2.<sup>a</sup>;  
Afinador-ajustador e montador de bicicletas e ciclo-  
motores de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador ou serrador de materiais;  
Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
Pantografista de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de canetas e ou isqueiros de 3.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de ar comprimido de 3.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Soldador de electro-arco ou oxi-acetilénico de 3.<sup>a</sup>;

Afinador-reparador e montador de bicicletas ou ciclomotores de 3.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.<sup>a</sup>;  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
Lubrificador;  
Soldador;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Escolhedor/classificador de sucata;  
Pantografista de 3.<sup>a</sup>

Nível VII:

Operário não especializado.

Nível VIII:

Praticante do 2.º ano.

Nível IX:

Praticante do 1.º ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

Aprendiz de 16 anos (a).

#### Técnicos de desenho

Nível II:

Medidor-orçamentista-coordenador;  
Maquetista-coordenador;  
Desenhador-projectista ou decorador-projectista;  
Planificador;

#### Assistente operacional

Nível IV:

Mais de três anos;  
Desenhador-maquetista;  
Desenhador de arte finalista;  
Desenhador técnico;  
Desenhador (gráfico e artístico);  
Decorador;  
Medidor;  
Medidor-orçamentista;  
Maquetista.

Nível V:

Menos de três anos;  
Desenhador-maquetista;  
Desenhador de arte finalista;  
Desenhador técnico;  
Desenhador (gráfico e artístico);  
Decorador;  
Medidor;  
Medidor-orçamentista;  
Maquetista.

Nível VI:

Tirocinante do 2.º ano;  
Arquivista técnico (mais de três anos).

Nível VII:

Arquivista técnico (menos de três anos);  
Operador heliográfico (mais de três anos);  
Tirocinante do 1.º ano.

Nível VIII:

Operador heliográfico (menos de três anos).

Nível X:

Praticante de 17 anos.

Nível XI:

Praticante de 16 anos (a).

#### Construção civil

Nível III:

Encarregado.

Nível IV:

Arvorado;  
Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>

Nível V:

Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>;  
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 1.<sup>a</sup>;  
Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>;  
Fingidor de 1.<sup>a</sup>;  
Ladrilhador ou azulejador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Capataz;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>;  
Assentador de aglomerados de cortiça;  
Assentador de tacos;  
Impermeabilizador;  
Montador de estores;  
Montador de andaimes;  
Montador de chapas de fibrocimento;  
Montador de tubagens de fibrocimento;  
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2.<sup>a</sup>;  
Assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup>;  
Ladrilhador ou azulejador de 2.<sup>a</sup>;  
Fingidor de 2.<sup>a</sup>

Nível VII:

Servente.

Nível X:

Auxiliar, menos de 17 anos.

**Trabalhadores carpinteiros**

Nível III:

Encarregado.

Nível V:

Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>

Nível VI:

Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.

Nível VIII:

Servente;  
Praticante (4.º ano).

Nível VIII:

Praticante (3.º ano).

Nível IX:

Praticante (2.º ano).

Nível X:

Praticante (1.º ano).

Nível XI:

Aprendiz de 16 anos (a).

**Trabalhadores de vestuário**

Nível IV:

Mestre ou mestra;  
Modelista.

Nível V:

Oficial especializado.

Nível VI:

Bordadeira especializada;  
Costureira especializada;  
Oficial.

Nível VII:

Costureira;  
Bordadeira.

Nível VIII:

Costureira de emendas.

Nível XI:

Aprendiz de 17 anos (a).

**Trabalhadores de hotelaria**

Nível II:

Chefe de cozinha.

Nível III:

Encarregado de refeitório;  
Chefe de *snack*;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>

Nível IV:

Encarregado de balcão;  
Ecónomo;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de *snack*;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>

Nível V:

Empregado de balcão;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
Cafeteiro;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
Controlador-caixa;  
Dispenseiro;  
Empregado de balcão/mesa *self-service* comercial.

Nível VI:

Copeiro;  
Empregado de refeitório.

Nível VII:

Roupeiro.

Nível VIII:

Empregado de limpeza.

Nível IX:

Estagiário.

Nível X:

Aprendiz com mais de 18 anos.

Nível XI:

Aprendiz do 2.º ano (menos de 18 anos) (a);  
Aprendiz do 2.º ano (menos de 18 anos) (b).

**Trabalhadores de panificação**

Nível I:

Gerente de padaria.

Nível III:

Caixeiro-encarregado de padaria.

Nível IV:

Amassador;  
Forneiro.

Nível V:

Panificador;  
Caixeiro de padaria com mais de três anos.

Nível VI:

Caixeiro de padaria com menos de três anos.

Nível VII:

Aspirante a panificador.

Nível X:

Aprendiz do 2.º ano.

Nível XI:

Aprendiz do 1.º ano (a).

#### Trabalhadores rodoviários

Nível IV:

Motoristas de pesados.

Nível V:

Motoristas de ligeiros.

Nível VI:

Ajudante de motorista.

Nível VII:

Servente de carga.

#### Trabalhadores em carnes

Nível IV:

Primeiro-oficial.

Nível V:

Segundo-oficial.

Nível VI:

Caixa.

Nível VII:

Servente;  
Fressureira;  
Embaladeira.

Nível IX:

Ajudante do 2.º ano.

Nível X:

Ajudante do 1.º ano.

Nível XI:

Praticante de 17 anos (a);  
Praticante de 16 anos (b).

#### Técnicos paramédicos

Grupo II

Nível II:

Técnico de audiometria e próteses audiométricas;  
Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas;  
Técnico platipodista ou practipedista.

Nível III:

Praticante do 5.º ano.

Nível IV:

Praticante do 4.º ano.

Nível V:

Praticante do 3.º ano.

Nível VI:

Praticante do 2.º ano.

Nível VII:

Praticante do 1.º ano.

#### Técnicos de electrónica

Equiparados a técnicos de computadores — tabela B.  
Técnico estagiário de electrónica — equiparado a técnico estagiário de computadores.

Técnico auxiliar de electrónica — equiparado a técnico auxiliar de computadores.

Técnico de electrónica (menos de dois anos) — equiparado a técnico de computadores de 1.ª linha (menos de dois anos).

Técnico de electrónica (de dois a quatro anos) — equiparado a técnico de computadores de 1.ª linha (de dois a quatro anos).

Técnico de electrónica (mais de quatro anos) — equiparado a técnico de computadores de 1.ª linha (mais de quatro anos).

Chefe de secção — equiparado a técnico de suporte de computadores.

#### Relojeiros técnicos de reparação

Nível III:

Oficial especializado.

Nível IV:

Oficial de 1.ª classe.

Nível V:

Oficial de 2.ª classe.

Nível VI:

Oficial de 3.ª classe.

Nível VII:  
Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VIII:  
Pré-oficial do 1.º ano.

Nível XI:  
a) Aprendiz do 3.º ano;  
b) Aprendiz do 2.º ano;  
c) Aprendiz do 1.º ano.

**Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria**

Nível III:  
Mestre.

Nível IV:  
Oficial de 1.ª

Nível V:  
Oficial de 2.ª

Nível VI:  
Oficial de 3.ª

Nível VII:  
Auxiliar do 2.º ano.

Nível VIII:  
Auxiliar do 1.º ano;  
Ajudante do 2.º ano.

Nível IX:  
Aspirante do 1.º ano;  
Ajudante do 1.º ano.

**Notas**

1 — Os níveis III-A e V-A constantes da regulamentação anterior serão eliminados, passando as categorias profissionais neles incluídas para os níveis III e VI, respectivamente.

2:

a) Os técnicos de informática, até agora abrangidos pela tabela geral (A), passarão a ser abrangidos pela tabela E, «Técnicos de informática»;

b) O período de estágio do programador estagiário não poderá ultrapassar os 12 meses;

c) A contagem do tempo de antiguidade do programador (mais de três anos) iniciar-se-á a partir do início da vigência deste contrato.

3 — É eliminada a categoria de mecânico de máquinas de escritório. Os trabalhadores actualmente classificados em mecânicos de máquinas de escritório serão reclassificados em técnicos de electromecânica, sendo tomado em conta o tempo de antiguidade que o trabalhador tem na categoria à

data da entrada em vigor do presente contrato. Os técnicos de electromecânica serão abrangidos pela tabela F.

4 — Os mecânicos de ar comprimido serão integrados nos níveis IV, V e VI da tabela geral, de acordo com a sua antiguidade no exercício de funções à data da entrada em vigor deste contrato.

5:

a) Mantêm-se em vigor as disposições constantes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes nesta data e que não foram objecto da presente revisão;

b) As deliberações da comissão paritária já tomadas e publicadas, bem como as que se venham a tomar e publicar, consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT;

c) As presentes notas consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Grupo I (euros)	Grupo II (euros)
A) Tabela salarial:		
I . . . . .	703,91	729,12
II . . . . .	636,32	666,73
III . . . . .	587,97	617,91
IV . . . . .	548,95	578,85
V . . . . .	506,09	521,89
VI . . . . .	468,72	489,34
VII . . . . .	401,14	421,52
VIII (*) . . . . .	348,38	368,36
IX (*) . . . . .	336,29	358,05
X (*) . . . . .	325,85	341,78
XI — Praticantes de 17-16 anos (a) e (b) (**)	287,94	284,27
B) Técnicos de computadores:		
Chefe de secção . . . . .		1 075,78
Subchefe de secção . . . . .		1 000,91
Técnico de sistemas de computadores . . . . .		959,68
Técnico de suportes de computadores . . . . .		870,71
Técnico de computadores de 1.ª linha (mais de quatro anos) . . . . .		803,99
Técnico de computadores de 1.ª linha (de dois a quatro anos) . . . . .		736,72
Técnico de computadores de 1.ª linha (menos de dois anos) . . . . .		683,01
Técnico auxiliar de computadores . . . . .		575,05
Técnico estagiário . . . . .		465,47
C) Técnicos de electromedicina/electrónica médica:		
Chefe de oficina . . . . .		1 075,78
Técnico de grau 1 . . . . .		1 000,91
Técnico de grau 2 . . . . .		959,68
Técnico de grau 3 (mais de quatro anos) . . . . .		803,99
Técnico de grau 3 (de dois a quatro anos) . . . . .		736,72
Técnico de grau 3 (menos de dois anos) . . . . .		683,01
Técnico auxiliar . . . . .		575,05
Técnico estagiário . . . . .		465,47
D) Técnicos de electromedicina/electromecânica (pneumática) material cirúrgico de raios X:		
Chefe de oficina . . . . .		843,05
Técnico do grau 1 . . . . .		715,56
Técnico do grau 2 . . . . .		626,05
Técnico do grau 3 (mais de quatro anos) . . . . .		553,89

Níveis	Grupo I (euros)	Grupo II (euros)
Técnico do grau 3 (de dois a quatro anos) . . .		488,25
Técnico do grau 3 (menos de dois anos) . . . .		450,28
Técnico auxiliar . . . . .		413,93
Técnico estagiário (a) . . . . .		383,01
<b>E) Técnicos de informática:</b>		
Chefe de secção . . . . .	1075,78	
Analista de sistemas . . . . .	1016,10	
Programador analista . . . . .	947,75	
Programador principal . . . . .	909,77	
Programador (mais de três anos) . . . . .	828,40	
Programador . . . . .	693,86	
Programador mecanográfico . . . . .	645,03	
Instalador de programas . . . . .	580,48	
Operador mecanográfico . . . . .	580,48	
Operador de computador . . . . .	580,48	
Perfurador-verificador/operador de registo de dados . . . . .	543,04	
Programador estagiário . . . . .	465,47	
<b>F) Técnicos de electromecânica:</b>		
Chefe de secção . . . . .	715,56	
Técnico de electromecânica (mais de quatro anos) . . . . .	631,47	
Técnico de electromecânica (de dois a quatro anos) . . . . .	560,40	
Técnico de electromecânica (menos de dois anos) . . . . .	494,22	
Técnico auxiliar . . . . .	413,93	
Técnico estagiário do 2.º ano . . . . .	383,01	
Técnico estagiário do 1.º ano (a) . . . . .	364,56	
Aprendiz — 17 anos (b) . . . . .	346,12	
Aprendiz — 16 anos (b) . . . . .	284,27	

(a) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

(b) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

## ANEXO IV

## Documentos para justificação de falta

## Comunicação de falta

(a preencher pelo trabalhador)

Nome \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_  
 Profissão \_\_\_\_\_ Sector \_\_\_\_\_

Comunica que { deseja faltar / Falta } ao serviço no seguinte período:  
 { De / Em } \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ das \_\_\_\_-\_\_\_\_ às \_\_\_\_-\_\_\_\_ horas.

Por motivo de \_\_\_\_\_

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição  
 Justificadas sem retribuição  
 Licença sem retribuição

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

Sim  
 Não

\_\_\_\_\_  
 (Assinatura)

Nota. - A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.  
 (Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ pelo trabalhador \_\_\_\_\_  
 referente ao período de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 (A entidade patronal)

Original  
 (F. 1 v.º)

A preencher pela entidade patronal

Por motivo de \_\_\_\_\_

Porto, 29 de Agosto de 2007.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.*Jorge Duarte Chaves Magalhães*, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.*Jorge Duarte Chaves Magalhães*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

*Laura Artur Mourão Rodrigues*, presidente da direcção.*António Brandão de Pinho*, tesoureiro.

Pela Associação Comercial do Concelho de Matosinhos:

*Fernando Fernandes de Sá Pereira*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Felgueiras:

*João António Almeida Carvalho*, presidente da direcção.*Alberto Machado*, tesoureiro.

Pela Associação Empresarial da Maia:

*Bernardino Ferreira da Cruz*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Baião:

*Laura Artur Andrade Mourão Rodrigues*, mandatária.

Pela Associação Comercial e Industrial de Amarante:

*Laura Artur Andrade Mourão Rodrigues*, mandatária.

Pela AEMARCO — Associação Empresarial do Marco de Canaveses:

*Laura Artur Andrade Moura Rodrigues*, mandatária.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso:

*Luís Gonzaga da Silva Ferreira*, presidente da direcção.*José Maria Correia Pinto*, tesoureiro.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar:

*Manuel Fernandes Valente*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia:

*Francisco dos Santos Claro Oliveira*, presidente da direcção.*Laurentino da Silva e Costa*, tesoureiro.

Pela Associação Comercial e Industrial da Póvoa de Varzim:

*Laura Artur Andrade Mourão Rodrigues*, mandatária.

**Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 30 de Julho de 2007. — Pelo Secretariado: *Vitor Manuel Sousa de Melo Boal* — *Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*.

Depositado em 9 de Outubro de 2007, a fl. 185 do livro n.º 10, com o n.º 239/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Visu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios, representadas nas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;

Associação Empresarial de Covilhã, Belmonte e Penamacor;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;

Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Vi-seu;

e, por outra, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2050 trabalhadores e 500 empresas.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a Setembro de 2007.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>****Trabalhadores-estudantes**

1 — (*Igual.*)

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a um dia de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,60.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Duração das férias**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas na alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup> não afectam o aumento da duração do período de férias.

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Definição de falta**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Faltas injustificadas**

(*Eliminada.*)