



# JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 1 de Fevereiro de 2007



Série

Número 3

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

#### SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

#### Regulamentação do Trabalho

##### Despachos:

Constituição de uma Comissão Técnica para a Elaboração de Estudos Preparatórios de Regulamento de Condições Mínimas para os Trabalhadores Administrativos da Região Autónoma da Madeira-Rectificação. .... 2

##### Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 2/RE/2007- Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial. .... 2

Portaria n.º 3/RE/2007- Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global. .... 3

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira. .... 3

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Global. .... 4

##### Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira. .... 5

CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Global. .... 7

### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

#### Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho:

##### Convocatórias:

- Sweets and Sugar. .... 45

##### Eleição de Representantes:

- Hotel Vila Ramos  
- Hotel Raga  
- Hotel Baía Azul. .... 46

## SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

### Regulamentação do Trabalho

#### Despachos:

#### **Constituição de uma Comissão Técnica para a Elaboração de Estudos Preparatórios de Regulamento de Condições Mínimas para os Trabalhadores Administrativos da Região Autónoma da Madeira-Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão o Despacho mencionado em epígrafe, publicado no JORAM, III Série, n.º 24, de 18 de Dezembro de 2006, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na página 2 onde se lê:

“Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 28 de Setembro de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.”

Deverá ler-se:

“Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Dezembro de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.”

---

#### Regulamentos de Extensão:

##### Portaria n.º 2/RE/2007

#### **Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 2, de 17 de Janeiro de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 2, III Série, de 17 de Janeiro de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 17 de Janeiro de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2006.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Fevereiro de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Portaria n.º 3/RE/2007**

**Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPACES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 2, de 17 de Janeiro de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 2, III Série, de 17 de Janeiro de 2007, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPACES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 17 de Janeiro de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2006.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Fevereiro de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 3, de 01 de Fevereiro de 2007, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO VERTICAL PARA O SECTOR DOS SIMILARES DE HOTELARIADA REGIÃO AUTÓNOMADAMADEIRA.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º 3, de 01 de Fevereiro de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

#### **Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Setembro de 2006.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 31 de Janeiro de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento

Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Global, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2007, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCTVENTRE AASSICOM - ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SICOMA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO, MADEIRAS, OLARIAS E AFINS DAREGIÃO AUTÓNOMADA MADEIRA E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da

Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 31 de Janeiro de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

### Convenções Colectivas de Trabalho:

#### Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o sector dos Similares da Hotelaria da Região Autónoma da Madeira.

**Artigo 1.º** - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, por um lado e, por outro, a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, é revisto o CCTV para o Sector dos Similares de Hoteleira da Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 5, de 3 de Março de 2006, com rectificação publicada na III Série do JORAM, n.º 8, de 17 de Abril de 2006.

**Artigo 2.º** - A revisão é como se segue:

#### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

1 - O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - As partes contratantes obrigam-se a requerer à Secretaria Regional dos Recursos Humanos a aplicação das disposições do presente contrato colectivo de trabalho às empresas do mesmo sector económico que não estejam filiadas nas associações patronais outorgantes, bem como a todos os trabalhadores não sindicalizados.

#### Cláusula 2.ª

##### (Área)

A área de aplicação do contrato define-se pelo território da Região Autónoma da Madeira.

#### Cláusula 4.ª

##### (Vigência e revisão)

- 1 - Este contrato entra em vigor nos termos da lei.
- 2 - Porém, a tabela salarial produz efeitos desde 1 de Setembro de 2006.
- 3 - (Mantém a redacção em vigor).
- 4 - (Mantém a redacção em vigor).
- 5 - (Mantém a redacção em vigor).
- 6 - (Mantém a redacção em vigor).
- 7 - (Mantém a redacção em vigor).
- 8 - (Mantém a redacção em vigor).
- 9 - (Mantém a redacção em vigor).

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição

#### Cláusula 81.ª

##### (Prémio de conhecimentos de línguas)

1 - Os profissionais que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio de 29,08 euros por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

- 2 - (Mantém a redacção em vigor).

#### Cláusula 94.ª

##### (Valor Pecuniário da Alimentação)

Para todos os efeitos deste contrato o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A	Completa por mês	26,57 €
B	Pequeno-Almoço	0,80 €
	Ceia	1,21 €
	Almoço, Jantar (cada)	2,20 €

### Capítulo XV

#### Disposições Finais e Transitórias

#### Cláusula Transitória

##### (Revisão Salarial)

1 - A tabela salarial constante do Anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária (81.ª e 94.ª) serão automaticamente actualizadas em 2007 e 2008, com efeitos a 1 de Setembro de cada um desses anos, nos correspondentes valores obtidos pela aplicação de um coeficiente igual ao da taxa de inflação verificada da RAM em Setembro do ano em causa, acrescida de duas décimas e meia (0,25), logo que esta taxa seja publicada pela Direcção Regional de Estatística da Madeira.

2 - Os outorgantes da presente convenção assumem o compromisso de fazer incluir no respectivo texto uma cláusula respeitante a formação profissional dos

trabalhadores do sector, em moldes a valorizar a necessidade da sua qualificação contínua, a ser consagrada no CCTV decorrido o prazo de 10 meses após a sua publicação.

## ANEXO II

### TABELASALARIAL

NÍVEIS	CATEGORIAS	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
<b>A</b>	Director de Restaurante	978,37 €	792,01 €	702,01 €
<b>B</b>	Encarregado	887,31 €	739,07 €	651,19 €
<b>C</b>	Chefe de Cozinha Chefe Pasteleiro	797,31 €	691,42 €	618,36 €
<b>D</b>	Chefe de Barman Chefe de Mesa Chefe de Balcão Chefe de Snack Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> Ecónomo	742,25 €	657,54 €	588,72 €
<b>E</b>	Chefe de Self-Service Chefe de Cafeteria Barman de 1. <sup>a</sup> Empreg. de Mesa de 1. <sup>a</sup> Empreg. de Balcão de 1. <sup>a</sup> Empreg. de Snack de 1. <sup>a</sup> Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> Controlador Disco-Jockey	691,42 €	614,13 €	546,36 €
<b>F</b>	Barman de 2. <sup>a</sup> Empreg. Mesa de 2. <sup>a</sup> Empreg. Balcão de 2. <sup>a</sup> Empreg. Snack de 2. <sup>a</sup> Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> Cafeteiro Dispenseiro/Cavista Porteiro Marcador de Jogos Empreg. de Gelados	618,36 €	537,89 €	511,42 €
<b>G</b>	Caixa Empreg. Balcão/Mesas Self-Service Jardineiro	597,19 €	514,60 €	496,60 €
<b>H</b>	Copeiro Empreg. de Limpeza Lavadeira Guarda Vestiários ou Lavabos Estagiário de 2.º ano	570,71 €	509,30 €	490,24 €
<b>I</b>	Estagiário de 1.º ano	480,71 €	430,95 €	425,65 €
<b>J</b>	Aprendiz de 2.º ano	456,36 €	412,95 €	405,54 €
<b>L</b>	Aprendiz de 1.º ano	446,83 €	SMR	SMR
<b>M</b>	Mandarete	SMR	SMR	SMR

**Artigo 3.º** - Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 745 empregadores e 3 294 trabalhadores.

Funchal, em 29 de Janeiro de 2007.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Luís Dias (na qualidade de mandatário)

Alfredo Gouveia (na qualidade de mandatário)  
João Souto (na qualidade de mandatário)  
Agostinho Ribeiro (na qualidade de mandatário)

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira

Dr.ª Tânia Oliveira (na qualidade de mandatário)  
Dr.º Luís Mendes Pereira (na qualidade de mandatário)

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Luís Fernão Franco da Silva (na qualidade de mandatário)  
Adolfo Luís Gonçalves de Freitas (na qualidade de membro Direcção Nacional)  
José António Franco (na qualidade de mandatário)  
Rui Alberto Rodrigues (na qualidade de mandatário)

Depositado em 31 de Janeiro de 2007, a fl.ºs 28 do livro n.º 2, com o n.º1/2007, nos termos do artigo 549 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCTV entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros-Revisão Global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 - O presente C.C.T.V. obriga por um lado as empresas representadas pela ASSICOM-Associação dos Industriais de Construção Civil da Madeira e, por outro os profissionais ao seu serviço representados pelos Sindicatos outorgantes.

2 - O presente CCTV é aplicável, na área da Região Autónoma da Madeira, as relações de trabalho em que sejam parte, por um lado, às entidades empregadoras que exerçam as actividades de construção civil, obras públicas, serração de madeiras, carpintaria, marcenaria, cerâmica e olaria, indústria vidreira, sector da hotelaria, sector de motoristas, sector de electricistas, técnicos de topografia e pedreiras de britas, mármore, granitos e outras rochas ornamentais e pedreiras de britas e granitos e, pelo outro, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias previstas no Anexo I.

#### Cláusula 2.ª

### Vigência, denúncia e revisão

1 - Este contrato incluindo as tabelas salariais entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2007, independentemente da sua publicação.

2 - O prazo da vigência das tabelas salariais e das cláusulas com expressão Pecuniária é de doze meses, podendo contudo ser apresentada denúncia das mesmas decorridos dez meses sobre a data da sua publicação. O restante clausulado poderá ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias, em relação ao termo do respectivo período de vigência.

3 - Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feito à parte contrária.

4 - A proposta de revisão do presente contrato será apresentada por qualquer das partes, por escrito, por protocolo, ou com aviso de recepção, obrigando-se a outra parte a responder também por escrito, no prazo máximo de 30 dias da data da sua apresentação.

5 - A falta de apresentação de contra-proposta no prazo indicado no número anterior será entendida como aceitação tácita da proposta.

6 - As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias posteriores à apresentação de contra-proposta.

7 - Durante a vigência do contrato podem ser introduzidas alterações, em qualquer altura, por livre acordo das partes.

8 - Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início do respectivo processo de revisão nos termos desta cláusula.

## CAPÍTULO II

### Administração, classificação e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

### Condições gerais de admissão

1 - Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 16 anos;
- Possuírem a escolaridade mínima imposta por lei ou as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;
- Possuírem carteira, cédula ou caderneta profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

2 - A escolaridade mínima ou as habilitações referidas no número anterior serão dispensadas:

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCTV estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

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

- Categoria profissional;
- Classe, escalão ou grau;
- Remuneração;
- Duração semanal do trabalho;
- Local de trabalho ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;
- Condições específicas da prestação de trabalho, quando as houver;
- Dispensa de período excepcional, se o houver;
- Data do início do contrato.

4 - O acto de admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em quadruplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e os outros dois para enviar, respectivamente, para a ASSICOM e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira, no prazo de oito dias.

5 - No acto de admissão deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos, caso existam:

- Regulamento interno;
- Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros.

6 - Nas empresas com mais de 100 trabalhadores, as entidades patronais deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de deficientes físicos, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

7 - Para o preenchimento de postos de trabalho, a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço e possuam as qualificações requeridas, sendo para consultada a comissão sindical ou na sua falta o sindicato.

#### **Condições de readmissão**

1 - A entidade patronal que readmitir um trabalhador garantir-lhe-á todas as regalias possuídas à data da rescisão e contar-lhe-á na antiguidade o período compreendido entre a rescisão e a readmissão.

2 - O disposto no número anterior não se aplica porém desde que entre a rescisão e a readmissão medeie um período superior a cinco anos.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **Definição de funções e integração em níveis de qualificação**

1 - A definição das funções inerentes às categorias profissionais abrangidas pelo presente C.C.T.V. é a constante do Anexo I que faz parte integrante do mesmo.

2 - As profissões e categorias previstas no presente C.C.T.V. são integradas em níveis de qualificação pela forma constante no presente.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1 - Salvo o disposto nos artigos seguintes, existirá um período de experiência de 60 dias para os trabalhadores que não tenham carteira profissional; esse período é reduzido a metade se o trabalhador tiver certificação profissional.

2 - Durante o período de experiência, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de motivo, ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 - Decorrido o período experimental, torna-se definitiva a admissão dos trabalhadores e a antiguidade conta-se sempre desde o início da sua admissão.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Carreira profissional**

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

### **CAPÍTULO III**

#### **Contratos a termo**

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Celebração**

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto nos moldes definidos no Código de Trabalho.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Caducidade**

O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador até 15 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Renovação**

1 - O contrato de trabalho a termo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem termo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

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



Cláusula 10.<sup>a</sup>**Cessação**

1 - Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, as quais se aplica o regime geral da cessação de contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

2 - No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

3 - Se a extinção antecipada do contrato a termo, prevista na parte final do n.º 1, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 - Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 - O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a 6 meses e no caso de contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Elementos essenciais**

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

- Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- Local e período normal de trabalho;
- Data de início do trabalho;
- Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- 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.

5 - A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo transformam o contrato em contrato sem termo.

6 - Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere o n.º 1 o contrato considera-se também celebrado sem termo.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

Em tudo o mais aplica-se o regime estabelecido no Código do Trabalho.

**CAPÍTULO IV****Prestações Pecuniárias**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Remunerações mínimas**

As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos pelo presente C.C.T.V. são as previstas na tabela salarial constante do Anexo II.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Valor do subsídio de alimentação**

O valor do subsídio de alimentação a pagar aos trabalhadores abrangidos pelo presente C.C.T.V. nos termos da regulamentação aplicável, é de 6,80.

**CAPÍTULO V****Dos direitos, deveres e garantias das partes****SECÇÃO I****Dos deveres**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal obriga-se, quer directamente, quer através dos seus representantes a:

- Dispensar obrigatoriamente os dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social, criadas e a criar, ou de alguma forma representantes de pessoal ao seu serviço, possibilitando-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe, facilitando assim o exercício normal dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos nos termos da lei;
- Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, excepto nos casos previstos neste contrato extraordinários, será necessário o acordo escrito do delegado sindical e, na falta destes do sindicato;
- Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

## SECÇÃO II

### Das garantias

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

##### É proibido à entidade patronal:

- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais e aos sindicatos, neste caso relativamente aos trabalhadores sindicalizados, os elementos relativos ao cumprimento das normas, aplicáveis ao contrato de trabalho;
- e) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;
- f) Passar o certificado de trabalho mencionado na cláusula 86.<sup>a</sup>, sempre que o trabalhador o solicite;
- g) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- h) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer admoestação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;
- i) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnizações devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;
- j) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem o seu estágio ou aprendizagem;
- k) Classificar os trabalhadores de acordo com as funções e responsabilidades que lhe são cometidas e de acordo com o presente contrato;
- l) Pagar a totalidade do vencimento diário, nos dias em que, pelas más condições climáticas ou quaisquer outras razões não imputáveis ao trabalhador, este não possa prestar a sua actividade e se tenha apresentado no local de trabalho;
- m) Afixar nos locais de trabalho os regulamentos ou normas internas de segurança, regalias sociais e outros;
- n) Garantir aos trabalhadores que pernoitam na obra alojamento condigno;
- o) Dispensar o trabalhador no dia que for dar sangue gratuitamente mediante documento a apresentar pelo trabalhador;
- p) Cumprir rigorosamente as disposições do contrato;
- q) Efectuar as cobranças das quotas sindicais, desde que lhe tenha sido solicitado pelos trabalhadores até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que as quotas em causa digam respeito;
- r) Proporcionar e salvaguardar as normas legais relativas às condições de higiene, saúde e segurança nos locais de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Deveres do trabalhador

##### O trabalhador deve:

- a) Cumprir com zelo as funções que lhe foram cometidas, dentro do objectivo do contrato de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correcção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, relacionados com o seu trabalho, que lhe estejam confiados;
- e) Observar as medidas de prevenção de acidentes e higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;
- f) Zelar pelos interesses da empresa, designadamente não divulgando informações de segredos referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio, salvo se daí resultar prejuízo para a generalidade dos trabalhadores;
- g) Não negociar por conta própria e concorrência com a empresa;
- h) Cumprir as normas e regulamentos respeitantes às normas sobre higiene, saúde e segurança no local de trabalho.

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou de outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 93.<sup>a</sup>;
- d) Baixar, sob qualquer pretexto, a categoria do trabalhador; excepto nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu consentimento, excepto se da deslocação não lhe advierem prejuízos;
- f) Obrigar, directa ou indirectamente, o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Local habitual de trabalho

1 - Por local de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato; ou o lugar resultante de transferência de local de trabalho, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 21.<sup>a</sup> a 25.<sup>a</sup>.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 - Por transferência, entende-se a mudança definitiva do local de trabalho.

2 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Deslocações dentro do local de trabalho na indústria de construção**

1 - O local de trabalho para a indústria de construção coincide com os limites do concelho para o qual o trabalhador foi contratado.

2 - A entidade patronal, quando o concelho for o do Funchal, pagará os transportes do trabalhador em autocarro ou fornecer-lhe-á transporte próprio na ida e no regresso do lugar onde este esteja efectivamente a trabalhar desde a ou até à zona baixa da cidade do Funchal, sempre que aquele lugar fique a uma distância superior a 2 quilómetros daquela zona.

§1.º - Por zona baixa da cidade entende-se o lugar do termino das carreiras de autocarros que o trabalhador tenha de utilizar, ou Avenida do Mar, em toda a sua extensão, da qual se contará aquela distância de 2 km.

§2.º - O disposto no n.º 2 não tem aplicação sempre que o lugar onde o trabalhador esteja efectivamente a prestar serviço fique a uma distância inferior a 2 km do lugar onde a entidade patronal tenha a sua sede.

3 - A entidade patronal com sede nos concelhos rurais pagará os transportes sempre que o local de trabalho fique a uma distância superior a 2 km da sede da empresa.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Deslocação para fora do local de trabalho com regresso diário**

1 - Sem prejuízo do disposto na lei, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar serviço fora do local de trabalho nos termos no n.º 1 da cláusula anterior sempre que se verifiquem as seguintes circunstâncias:

- a) Lhe seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- b) O trabalho consinta o regresso diário a sua residência;
- c) Lhe seja pago o tempo gasto nas viagens como extraordinário, considerando-se hora completa qualquer fracção que exceda trinta minutos, salvo se as viagens forem efectuadas durante o horário normal de serviço;
- d) Tenha avisado na antevéspera do primeiro dia, no caso de o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso ser superior ao habitual em mais de meia hora.

2 - A remuneração do trabalho prestado nas condições do número anterior obedecerá ao disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Deslocações para fora do local de trabalho sem regresso diário**

1 - As deslocações para fora do local de trabalho sem regresso diário só poderão ser impostas ao profissional se a obrigação constar do documento escrito.

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

3 - A remuneração do trabalho prestado nas condições do n.º 1 obedecerá ao disposto na cláusula 46.<sup>a</sup>

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Deslocações entre Ilhas para o Continente ou o Estrangeiro**

As deslocações entre ilhas, para o continente ou para o estrangeiro estão sujeitas ao condicionalismo estabelecido na cláusula anterior, excepto no que respeita à remuneração, que obedecerá ao disposto na cláusula 47.<sup>a</sup>.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Transferência do estabelecimento para o caso de unidades fabris**

1 - Em caso de transferência do estabelecimento para novo local, o trabalhador poderá, em alternativa, optar por rescindir o contrato ou aceitar a mudança.

2 - No caso de o trabalhador optar pela rescisão, terá direito a uma indemnização igual à resultante do despedimento colectivo.

No caso de o trabalhador aceitar a mudança assinará um documento, em triplicado, do qual constem as condições de trabalho que lhe são propostas. O trabalhador ficará com uma das cópias, sendo outra enviada, ao sindicato respectivo, no caso daquele se encontrar sindicalizado.

3 - A entidade patronal deverá avisar o trabalhador do novo local de trabalho, com pelo menos três meses de antecedência em relação à data prevista para a transferência - salvo razões de urgência ou força maior e suportará todas as despesas feitas pelo trabalhador e por ela originada, nomeadamente os transportes.

4 - A entidade patronal deverá proporcionar aos trabalhadores meio fácil de deslocação entre o novo local de trabalho e o anterior sempre que os transportes colectivos públicos forem insuficientes para tal.

5 - É aplicável ao caso previsto na presente cláusula do n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>, com a alteração de 2 km para 1 km da distância aí prevista.

6 - No caso de o trabalhador concordar com a transferência do local de trabalho este passará a ser aquele para onde o trabalhador aceitou transferir-se.

### **SECÇÃO III**

#### **Alterações ao objecto do contrato de trabalho**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Fusão, transformação ou cisão de sociedades**

1 - Em caso de possível transferência do trabalhador de uma empresa para outra, da qual a primeira seja sua associada ou tenha administradores ou gerentes comuns ou

ainda em resultado de fusão, transformação ou cisão de sociedades, aquele goza de opção para rescindir o contrato de trabalho ou aceitar as condições da transferência.

2 - No caso de o trabalhador optar pela rescisão do contrato, terá direito a uma indemnização igual à resultante do despedimento colectivo. No caso de optar pela transferência, deverá contar-se para todos os efeitos, e a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

3 - A entidade patronal deverá avisar o trabalhador da transferência com, pelo menos, três meses de antecedência em relação à data prevista para tal facto.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Transmissão

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>.

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

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

3 - Quando ao serviço temporariamente prestado corresponder uma remuneração mais favorável, o trabalhador terá direito a essa remuneração.

4 - Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria ou retribuição superior

passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo, se possível, a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção.

5 - Se a substituição durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, salvo nos casos de ausência ou por acidente em que esse período é alargado até doze meses.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Cedência temporária de trabalhadores

1 - A cedência temporária de um trabalhador de uma empresa para outra só será permitida desde que:

- Não implique mudança de entidade patronal e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;
- Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional.

2 - O trabalhador cedido regressará à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência.

3 - A entidade patronal que pretenda, nos termos do n.º 1, ceder um trabalhador a outra empresa, associada ou não, com ou sem representantes legais comuns, entregará àquele documento autenticado pelas duas empresas interessadas, do qual conste:

- Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;
- Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;
- Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador;
- Responsabilização solidária a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste.

4 - O documento a que se refere o número anterior será entregue com a antecedência de:

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Cedência definitiva de trabalhadores

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

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

3 - O documento referido no número anterior conterà obrigatoriamente:

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

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

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

#### **SECÇÃO IV**

##### **Do poder disciplinar**

Cláusula 31.ª

##### **Princípios gerais**

1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3 - A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias;
- d) Despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação.

4 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

5 - O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnizações de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 - As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

7 - A aplicação das sanções previstas nesta cláusula obedecerão ao formalismo imposto pelo Código de Trabalho.

Cláusula 32.ª

##### **Registo**

1 - A entidade patronal é obrigada a elaborar e manter sempre actualizado o registo de sanções disciplinares, donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionais.

2 - Este registo poderá ser consultado pelas entidades oficiais competentes e pelos dirigentes ou delegados dos organismos sindicais representativos dos trabalhadores ao serviço da empresa.

#### **CAPÍTULO VI**

##### **Da duração do trabalho**

Cláusula 33.ª

##### **Horários de trabalho**

1 - A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta horas divididas por cinco dias sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 - A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 - O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

4 - Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

5 - Foi acordado ainda que a distribuição do horário semanal será:

- Segunda-feira - entrada 08 horas - saída 17 horas
- Terça-feira - entrada 08 horas - saída 17 horas
- Quarta-feira - entrada 08 horas - saída 17 horas
- Quinta-feira - entrada 08 horas - saída 17 horas
- Sexta-feira - entrada 08 horas - saída 17 horas

6 - Salvaguarda-se a possibilidade de alteração desta distribuição horária semanal desde que exista acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 34.ª

##### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado antes e depois dos períodos normais diários.

2 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar: O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho; O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior de quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de

trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

5 - A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

6 - As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar**

1 - Os trabalhadores não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, quando expressamente solicitem a sua dispensa.

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

Deficientes;  
Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Número máximo de horas de trabalho suplementar**

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

Cento e vinte horas de trabalho por ano;  
Duas horas por dia normal de trabalho;  
Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 - A prestação de trabalho extraordinário quando exceder 120 horas em cada ano civil carece de autorização por escrito e fundamentada do Sindicato.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar confere direito a remuneração especial.

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

Retribuição mensal x 12: Período normal de trabalho mensal x 52

3 - O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

Primeira hora: retribuição normal acrescida de 75%;  
Segunda hora e seguintes: retribuição normal acrescida de 115%.

4 - No caso previsto no número 3 da cláusula anterior a remuneração de horas suplementares, a partir daquele limite será elevada ao dobro das percentagens indicadas, nesta cláusula.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 - A remuneração pelo trabalho extraordinário nocturno será superior à fixada para o trabalho extraordinário prestado durante o dia em:

- a) 50% se prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 100% se prestado entre as 0 e as 8 horas.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em regime de turnos**

1 - Só será permitida a prestação de trabalho por turnos em casos especialmente autorizados pela Secretaria Regional que tutela o Trabalho na RAM e com conhecimento do Sindicato.

2 - O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de remuneração de 75% sobre a remuneração base.

3 - Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador pertencente a um turno for transferido daquele a que pertence, terá direito, durante o período em que tal se verifique, a um subsídio de 150% sobre a remuneração, subsídio que se manterá enquanto o trabalhador permanecer em turnos diferentes do que lhe respeita.

4 - O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 - Sempre que seja necessário efectuar trabalho extraordinário, e sem prejuízo do n.º 1 da cláusula 40.<sup>a</sup>, a remuneração do trabalhador será acrescida das seguintes percentagens:

Primeira e segunda horas: remuneração acrescida de 115%  
Terceira hora e seguintes: remuneração acrescida de 150%

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

1 - O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito, além da remuneração que receberia, a remuneração do horário normal pelo tempo efectivamente prestado, acrescido de 150%.

2 - A remuneração referida no número anterior não poderá todavia ser inferior a quatro horas, independentemente do número daqueles que trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a remuneração será correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 - Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
- b) Em casos de força maior cuja ocorrência deverá ser comunicada à Secretaria Regional que tutela o Trabalho na RAM e ao Sindicato no prazo de quarenta e oito horas.

4 - Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal têm direito a um ou dois dias de descanso, conforme tenham prestado os seus serviços só no sábado, ou só no domingo, ou nos dois dias simultaneamente.

5 - O dia ou dias de descanso terão de ser gozados até quarta-feira seguinte, inclusive.

6 - Se aquele ou aqueles dias de descanso não forem concedidos, o trabalho nele ou neles prestado será pago com o acréscimo de 200%.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Trabalho prestado em feriados obrigatórios**

1 - O trabalhador que prestar serviço nos feriados obrigatórios terá direito, além da remuneração que receberia, à remuneração horária normal pelo tempo efectivamente prestado, acrescida 150% e de um dia de descanso a gozar em dia útil no prazo de cinco dias.

2 - São aplicáveis às situações previstas na presente cláusula os n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

Nos casos omissos aplicar-se-á a lei geral.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da retribuição do trabalho**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Tabela mínima de retribuição**

Os profissionais abrangidos por este CCTV serão retribuídos, no mínimo, pelas tabelas constantes do anexo II.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Noção de retribuição**

1 - Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

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

3 - Não se considera retribuição:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) As gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal, bem como os prémios de produtividade e ou assiduidade;
- d) A participação nos lucros da empresa.

4 - A retribuição diária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $RD=Rm:n$  em que RD é a retribuição diária, Rm é a retribuição mensal e “n” o número de dias do respectivo mês.

5 - O valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:  $Rm \times 12:52 \times n$  em que Rm é o valor da remuneração mensal e “n” o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Da retribuição do trabalhador deslocado com regresso à residência**

1 - O pessoal que presta serviços fora do local de trabalho, nas condições referidas na cláusula 22.<sup>a</sup>, terá direito, além da sua retribuição habitual, a:

- a) A um subsídio de deslocação no valor de 25% sobre a retribuição;
- b) Ao custo do almoço e/ou jantar até ao valor de 9,98 por refeição.

2 - Não se aplicará o disposto do número anterior quando a distância de estrada entre a obra em execução e a “baixa do Funchal” for inferior a onze quilómetros. Quando a entidade patronal tiver a sua sede fora do concelho do Funchal, a referida distância será contada a partir dos respectivos Paços do Concelho.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalhador temporariamente deslocado sem regresso diário**

1 - O pessoal que presta serviços fora do local de trabalho, nas condições referidas na cláusula 23.<sup>a</sup> terá direito, além da sua retribuição habitual, a:

- a) Pagamento integral do custo do transporte ou km no caso de utilizar viatura própria;
- b) Pagamento da alimentação e alojamento condigno;

- c) Subsídio de deslocação no valor de 35% da retribuição;
- d) Pagamento do tempo gasto nas viagens como extraordinário, considerando-se hora completa qualquer fracção que exceda trinta minutos, salvo se as viagens forem efectuadas durante o horário normal de serviço;
- e) Pagamento das despesas de transporte e do tempo gasto nas viagens entre o local de trabalho e o local de alojamento e vice-versa;
- f) Um dia útil de licença complementar com vencimento, por cada quinze dias de calendário. Ao trabalhador ser-lhe-á facultada a possibilidade de acumular os dias de licença correspondentes aos períodos vencidos. Em qualquer dos casos, as horas de viagens serão pagas pela entidade patronal;
- g) Pagamento, nos fins de semana das passagens de ida e volta a casa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalhador deslocado entre Ilhas, para o Continente ou o Estrangeiro**

1 - O pessoal que presta serviços fora do local de trabalho, nas condições referidas na cláusula 24.<sup>a</sup>, terá direito, além da sua retribuição habitual, a:

- a) Para o Porto Santo, acréscimo de um subsídio diário de deslocação no valor de 35% da retribuição;
- b) Para os Açores e Continente, acréscimo de um subsídio diário de deslocação no valor de 50% da retribuição;
- c) Para o Estrangeiro, acréscimo de um subsídio diário de deslocação no valor de 50% da retribuição;
- d) Pagamento de todas as despesas ocasionadas pela deslocação nomeadamente as de transporte, de alojamento, de lavandaria e alimentação.

2 - Qualquer fracção é considerada dia completo de deslocação, dos dias de ida e regresso ou por motivos alheios à vontade do trabalhador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Lugar e modo de pagamento**

1 - O pagamento será, em princípio, feito em dinheiro, somente podendo ser em prestações de outra natureza quando tenha sido estabelecido por contrato escrito.

2 - O pagamento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho, até ao dia 4 do mês seguinte àquele a que o vencimento diz respeito.

3 - A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador efectivamente presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

4 - Tendo sido estipulado lugar diverso do da efectiva prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço, ficando o transporte do trabalhador de e para o local de pagamento a cargo da entidade patronal.

5 - É proibido satisfazer a retribuição em estabelecimento de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo.

6 - No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem, os seguintes elementos: nome completo do

trabalhador, número de inscrição na instituição de previdência que o abrange, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, subsídios e despesas de deslocação, todos os descontos e deduções devidamente especificados, montante líquido a receber e o número de sócio do sindicato, desde que facultado pelo trabalhador. O trabalhador deverá assinar o exemplar original, desde que este corresponda às importâncias efectivamente recebidas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Compensações e descontos**

1 - A entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem efectuar quaisquer descontos ou deduções no montante daquele, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 - É autorizada a dedução das importâncias respeitantes a:

- a) Descontos a favor do Estado, da Previdência e de outras entidades, nos termos fixados pela lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) Indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal aos trabalhadores para construção, beneficiação ou aquisição de casa a estes destinadas;
- d) Preços de refeição servidas no local de trabalho, de fornecimento de géneros, de combustíveis, ou de materiais, quando expressamente solicitados pelo trabalhador, bem como outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador e consentidas por este;
- e) Abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 - Os descontos a que se referem as alíneas b), d) e e) do número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição.

2 - Esse subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 - Os trabalhadores que durante o ano civil tenham baixa por doença terão direito ao 13.º mês por inteiro desde que o período de baixa não ultrapasse seis meses. Quando o período de baixa ultrapassar os seis meses terão direito a dois duodécimos por cada mês completo de permanência da empresa.

4 - Não é descontado, para efeitos do n.º 3 todo o tempo decorrido por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho.

5 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador o montante correspondente aos duodécimos vencidos no mês da cessação.



Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente Contrato Colectivo de Trabalho Vertical, terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 6,80 a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

3 - O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal ou 13.º mês.

4 - O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço das entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

5 - Para efeitos nos n.ºs 1 e 2, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária e desde que não se registre um período de ausência diária superior a duas horas.

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Utilização de viatura própria

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

Automóveis ligeiros - 20%  
Motociclos - 10%  
Bicicletas motorizadas - 8%

## CAPÍTULO VIII

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Do descanso semanal e dos feriados

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

1 - Considera-se dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 - O pessoal que trabalha por turnos em obras autorizadas a prosseguir aos sábados e domingos terá no máximo de sete em sete semanas o seu dia de descanso ao domingo.

3 - Os guardas terão direito a descansar ao domingo, no máximo de três em três semanas.

4 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

5 - São ainda considerados feriados obrigatórios todos os feriados decretados pelo Governo Regional incluindo nestes o 26 de Dezembro e outros que o Governo venha a decretar, o Feriado Municipal dos Concelhos e Terça-Feira de Carnaval.

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

## SECÇÃO II

### Das férias

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 - Os trabalhadores terão direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>.

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

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 - Poderá a entidade patronal mediante autorização da Secretaria Regional que tutela o Trabalho na RAM encerrar total ou parcialmente o estabelecimento (ou a actividade) durante o período de férias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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 de serviço, 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 58.<sup>a</sup>

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

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias de montante igual a essa retribuição.

3 - A redução do período de férias nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 59.<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 - Não se aplica o disposto no n.º anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à

empresa ou ao trabalhador e desde que no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las em outras Ilhas, no Continente ou no Estrangeiro.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

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

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

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

2 - A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

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

4 - O trabalhador tem direito de antecipar o gozo de férias e de receber as respectivas indemnizações desde que tenha conhecimento da sua incorporação no serviço militar e avise à entidade patronal com a antecedência mínima de 15 dias.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença.

2 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 78.º.

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato com relação a férias**

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

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e respectivo subsídio correspondentes a esse período.

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

Cláusula 65.<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 viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição, autorizada pela entidade patronal, conta-se para efeito de antiguidade.

3 - O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

Em tudo o mais relativo a esta matéria aplica-se o disposto no Código de Trabalho.

### **SECÇÃO III**

#### **Das faltas**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Definição**

1 - A falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que esta obrigado.

2 - Nos casos da ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado os respectivos tempos serão adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 - Quando seja praticado o horário variável a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas por parto da esposa;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade da prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas por escrito pela entidade patronal.

3 - Todo o trabalhador tem direito a dar 12 faltas por ano sem direito a remuneração por motivo particular, desde que justifique por mera informação escrita no prazo máximo de cinco dias.

4 - São consideradas injustificadas todas as faltas não revistas no número anterior.

Cláusula 70.<sup>a</sup>
**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 - Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos (a partir do dia do falecimento inclusivo) o falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pais, de filhos, genros, noras, padrastrós e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos (a partir do dia do falecimento inclusivo) por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou irmãos ou cunhados.

2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 71.<sup>a</sup>
**Faltas por motivo de parto da esposa**

1 - O trabalhador pode faltar, justificadamente até 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, por parto da esposa, durante os primeiros trinta dias após o nascimento.

2 - O trabalhador pode ainda faltar justificadamente durante dois dias seguidos ou interpolados por motivo de parto da mãe, filha ou irmã quando a parturiente seja solteira, viúva, separada judicialmente de pessoas e bens ou divorciada.

Cláusula 72.<sup>a</sup>
**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

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

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

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 73.<sup>a</sup>
**Efeitos das faltas justificadas**

1 - As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 74.<sup>a</sup>
**Efeitos das faltas injustificadas**

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

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 - Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou 10 interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 - No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos não pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho normal, respectivamente.

Cláusula 75.<sup>a</sup>
**Tolerância de ponto**

Os trabalhadores têm direito a uma tolerância até noventa minutos por mês na altura da entrada ao serviço. Esta tolerância não poderá exceder o limite de quinze minutos em cada dia.

Cláusula 76.<sup>a</sup>
**Efeitos das faltas no direito a férias**

1 - As faltas não tem 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.

**SECÇÃO IV****Da suspensão efectiva da prestação de trabalho**Cláusula 77.<sup>a</sup>**Suspensão da prestação de trabalho**

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

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeito de antiguidade conservando o trabalhador o direito ao lugar continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 - Porém, para efeito de promoções automáticas só conta o tempo de efectivo serviço.

4 - O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

5 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de cinco dias úteis, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena da aplicação do regime previsto nas cláusulas 68.<sup>a</sup> e 76.<sup>a</sup>.

6 - Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro assim como todos os demais direitos mesmo que por qualquer motivo não imputável ao trabalhador e este não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho com relação a férias**

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

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

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Interrupção ou suspensão do trabalho por conveniência ou culpa da empresa**

1 - A interrupção ou suspensão do trabalho ou da obra, ou diminuição de laboração ordenada apenas por conveniência da entidade patronal ou decretada pela autoridade por culpa daquela não a escusa da obrigação de pagar aos trabalhadores o tempo correspondente às mencionadas interrupções, suspensão ou diminuição.

2 - Do valor da prestação a satisfazer pela empresa deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada exercida durante o período em que a interrupção subsista.

3 - Ouvido o Sindicato poderá ser autorizado pela Secretaria Regional do Trabalho que os trabalhadores sejam utilizados em qualquer outro serviço que eles possam executar enquanto durar a interrupção.

4 - Se a empresa quiser declarar o carácter definitivo da interrupção ficará sujeita às obrigações que decorrem do regime da denúncia unilateral do contrato.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Suspensão dos contratos a termo**

1 - Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade no terminus do prazo.

2 - A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

**CAPÍTULO IX****Da cessação do contrato de trabalho**Cláusula 81.<sup>a</sup>**Causas da extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão de qualquer das partes durante o período experimental;
- e) Por extinção dos postos de trabalho devido a causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Cessação por mútuo acordo**

1 - É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha termo ou não.

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

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

4 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 - No prazo de dois dias úteis a contar da data de produção de efeitos, o trabalhador poderá revogar o acordo, unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, salvo se as assinaturas tiverem sido objecto de reconhecimento notarial.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Caducidade do contrato**

1 - O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo porque foi celebrado;
- b) Alcançando-se o fim ou concluída a tarefa para que foi celebrado, desde que expressamente fixado por escrito;
- c) Com a reforma do trabalhador;
- d) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber.

2 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou a devam conhecer.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Denúncia do contrato**

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - Pertence à entidade patronal provar a justa causa.

3 - A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimentos tem de ser comunicada pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito, conforme procedimento estabelecido no Código do Trabalho.

4 - Todo e qualquer despedimento tem de ser precedido de processo disciplinar nos termos da lei vigente sob pena de nulidade.

5 - Todos os direitos e regalias dos trabalhadores se mantêm durante o decurso do processo disciplinar.

6 - Não se provando a justa causa alegada o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía ou a optar pela indemnização legal.

7 - No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que vencerem desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

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

1 - Ocorrendo alguns dos motivos de rescisão do contrato com justa causa o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal por escrito a sua intenção de pôr termo ao contrato invocando os factos que integram a justa causa.

2 - A cessação do contrato nos termos do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização equivalente a:

- a) Três meses de indemnização se o trabalhador tiver menos de 3 anos de antiguidade;
- b) Um mês por cada ano ou fracção se o trabalhador tiver entre três ou dez anos de antiguidade na firma;
- c) Se o trabalhador tiver mais de cinquenta anos de idade e mais de dez anos de antiguidade na empresa à data do despedimento terá direito a receber a indemnização acima referida acrescida de seis meses de remuneração.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

1 - Ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo porque ele cesse a empresa deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O Certificado não pode conter quaisquer outras referências salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

## **CAPÍTULO X**

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de mulheres**

1 - A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e moralidade.

2 - É garantido às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho a mesma retribuição dos homens.

3 - São proibidos às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequente e regular das seguintes substâncias tóxicas:

Mercúrio, seus amálgamas e compostos orgânicos e inorgânicos;  
 Esteres tiofosfóricos;  
 Sulfureto de carbono;  
 Benzeno e seus homólogos;  
 Derivados nitrados e cloronitrados dos hidrocarbonetos bensénicos;  
 Dinitrofenol;  
 Anilina e seus homólogos;  
 Benzina e seus homólogos;  
 Nafilaminas e seus homólogos.

4 - São também proibidos às mulheres os seguintes trabalhos:

- a) - Os trabalhos em atmosfera de ar comprimido;
- b) - Os trabalhos subterrâneos em minas de qualquer categoria;
- c) - Os trabalhos que exijam transporte manual de cargas cujo peso exceda 27 Kgs.;
- d) - Os trabalhos que exijam o transporte manual regular de cargas cujo peso exceda 15 Kgs.;
- e) - Os trabalhos que exponham a radiações ionizantes, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Direitos especiais**

1 - São, nomeadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos e garantias:

- a) Não desempenhar, sem a diminuição de remuneração, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, procedendo-se, se for caso necessário, à transferência de posto de trabalho, com manutenção total das garantias até aí concedidas;
- b) O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa e carece de parecer prévio da entidade que, no âmbito da Secretária Regional que tutela o Trabalho na RAM, tenha competência da área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença, férias, antiguidade e aposentação;
- d) Para além do período referido na alínea anterior e até um ano após o parto, a mulher tem direito a dois períodos diários de meia hora para amamentar os filhos ou, se o preferir, a redução equivalente do período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição ou possibilidade de qualquer outro tipo de compensação;
- e) Faltar dois dias por mês, com direito à retribuição;
- f) Recusar a prestação de trabalho nocturno, quando grávida.

2 - Nos períodos indicados na alínea c) é vedado à mulher exercer a sua actividade ao serviço de qualquer outra entidade patronal.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **Licença por maternidade**

1 - Dos 120 dias fixados na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

2 - Os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3 - Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até a data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

O pai tem direito a uma licença de 5 dias úteis, seguido ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao do nascimento do filho.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

Nos termos e condições definidos no artigo 14.º da Lei 4/84 de 5 de Abril, o pai e a mãe, têm ainda direito a licença parental e a licença especial para assistência menor ou adoptado, até aos seis anos da criança.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### **Licença no caso de aborto ou de parto de nado morto**

1 - No caso de aborto ou no caso de nado morto o número de faltas para os efeitos fixados no n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup> será de 30 dias no máximo.

2 - Dentro do período referido no n.º 1 compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

3 - O direito de faltar no período da maternidade para os efeitos previstos no n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup> cessa nos casos de morte do nado vivo ressalvando sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadoras com responsabilidades familiares**

1 - Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

2 - A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares as entidades patronais devem procurar criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins de infância e estabelecimento análogos quando a dimensão da empresa o justifique.

3 - Considera-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar ao seu cuidado.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### **Trabalho de menores**

1 - Salvo oposição escrita dos seus representantes legais, é válido o contrato individual de trabalho celebrado com trabalhador menor.

2 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço, exclusivamente, trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, não sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

3 - Para os menores de 16 anos são proibidos:

- a) O transporte manual de materiais pesados nos andaimos, prachadas ou escadas de acesso;
- b) O transporte de cargas superiores a 30 Kg;

- c) A realização de trabalhos arriscados a alturas superiores a 9 metros;
- d) A realização de trabalhos sobre telhados de beirado livre.

4 - A entidade patronal é obrigada a exercer, na medida das suas possibilidades, por si ou pelo serviço social ou do pessoal, quando existam organizados na empresa, uma acção constante de educação e de formação profissional sobre os trabalhadores menores, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procure desenvolver através de serviços próprios e em conjugação com as empresas.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido**

1 - O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora quer esta derive da idade quer de doença ou acidente deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2 - Quando se verifique diminuição de rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente a retribuição do trabalhador terá por base aquela que vencia à data do acidente e nunca será inferior à devida pela incapacidade restante.

3 - As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e em promover as diligências adequadas à readaptação e reconversão profissional.

4 - Os trabalhadores referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não poderão ser prejudicados no regime de promoção e demais regalias.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

### **Trabalhadores-estudantes**

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Do exercício da actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

1 - Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior os trabalhadores tem 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 do que um sindicato.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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 hora em 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 101.<sup>a</sup>

1 - Os delegados sindicais titulares dos direitos atribuídos neste capítulo serão eleitos e destituídos nos termos dos Estatutos dos respectivos sindicatos em escrutínio directo e secreto.

2 - Não 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 do que um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

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 103.<sup>a</sup>

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses



sócio-profissionais dos trabalhadores bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo em qualquer dos casos da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 - Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no número anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados = 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados = 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados = 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados = 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de delegados resultantes da fórmula

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

Representando o 'n' o número de trabalhadores.

2 - O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

1 - O despedimento de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, ou que hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974 presume-se feito sem justa causa.

2 - Não se provando justa causa de despedimento aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do Artigo 24.º do Decreto-Lei 372-A/75, de 30 de Abril.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

1 - As direcções dos sindicatos comunicaram à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados por meio de carta registada com aviso de recepção de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

## CAPÍTULO XII

Da medicina, higiene e segurança na empresa

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

### Serviços de medicina do trabalho

1 - As empresas devem estar abrangidas por serviços de medicina do trabalho e de prevenção e segurança, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

2 - Os serviços de medicina do trabalho e de prevenção e segurança exercerão as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

3 - As atribuições dos serviços de medicina do trabalho e de prevenção e segurança são as previstas na legislação em vigor.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

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

Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

### Higiene e Segurança

1 - As entidades patronais e os trabalhadores, representados pelas partes outorgantes, obrigam-se a usar diligência especial em matéria de segurança e higiene de trabalho.

2 - Compreende-se nesta diligência a rigorosa observância das disposições contidas no Regulamento Geral

de Segurança da Construção Civil, no Regulamento das Instalações destinadas ao pessoal empregado em obras e demais legislação aplicável.

3 - As partes contratantes reiteram, por esta forma, a obrigação constante do primeiro diploma referido no número anterior, de proceder à distribuição dos mesmos entre os industriais e os operários e, bem assim, a afixação nos locais de trabalhos das disposições de regulamentos mais directamente interessem à defesa e protecção dos trabalhadores.

4 - A ASSICOM poderá organizar cursos itinerantes para encarregados de segurança na RAM, com o apoio técnico dos organismos oficiais competentes e de outras entidades que seja possível interessar.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Equipamento de trabalho

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares assim como as directivas das entidades competentes no que se refere a higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho e denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

4 - Qualquer tipo de fato de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras, botas e impermeáveis é encargo exclusivo da entidade patronal, desde que exigido por esta bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

5 - A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano havendo pelo menos dois fatos de trabalho para cada época.

6 - É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento, ferramenta ou utensílio ocasionada por acidentes ou uso normal inerente à actividade prestada.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Comissões de segurança

1 - Nas empresas com obras que ocupem 100 ou mais trabalhadores será formada uma comissão que assegurará o cumprimento da legislação em vigor.

2 - Cada comissão de segurança será composta por quatro membros da empresa, sendo dois designados pelo sindicato e dois designados pela entidade patronal, um dos quais será o director da obra ou um seu representante.

3 - As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviços de pessoal, pelo encarregado de segurança e pelo médico da empresa e pela assistente social se os houver.

4 - As comissões serão presididas pelos directores das obras ou pelos seus representantes e secretariados pelos encarregados de segurança.

5 - Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão designados anualmente pelo respectivo sindicato de acordo com as direcções das empresas.

6 - Na falta de acordo entre os sindicatos e as empresas a designação será feita pela delegação da Direcção Regional do Trabalho.

7 - Estas funções serão exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço sem prejuízo das remunerações normais.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar as instruções referentes à higiene e segurança no trabalho emanadas das entidades competentes;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se para assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação de desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas ou obras sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interesse directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas ou obras destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Reuniões das Comissões de Segurança

1 - As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião, lavrada em livro próprio registado na Direcção Regional de Trabalho.

2 - O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repete de necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 - As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção Regional do Trabalho.

4 - A Inspeção Regional do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando julgar necessário.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

#### **Encarregado de Segurança**

Em todas as obras das empresas abrangidas por este CCTV em que se ocupem 20 ou mais trabalhadores haverá uma pessoa para tratar das questões relativas à higiene e segurança no trabalho a qual será designada por encarregado de segurança.

Cláusula 117.<sup>a</sup>

#### **Funções de encarregado de segurança**

1 - Além das demais atribuições que lhe são conferidas por este CCTV os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar às comissões de segurança no fim de cada semestre um relatório sobre as condições de higiene e segurança no local de trabalho;
- d) Submeter à apreciação das comissões de segurança durante o mês de Janeiro um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 - Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição da Inspeção Regional do Trabalho.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

#### **Funções do encarregado de segurança quando não há comissões de segurança**

Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência de comissões de segurança em qualquer obra ou empresa as atribuições que àquelas se conferem por este CCTV são transferidas para o encarregado de segurança com as necessárias adaptações.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

#### **Deveres especiais das empresas em relação às comissões de segurança e encarregados de segurança**

As direcções das obras ou empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das funções;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações recebidas das comissões de segurança e dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar à Inspeção Regional do Trabalho, à ASSICOM e ao sindicato no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor deste CCTV o nome do encarregado de segurança e a composição das comissões de segurança quando devam existir.

As alterações supervenientes serão comunicadas às mesmas entidades no prazo de 10 dias.

Cláusula 120.<sup>a</sup>

#### **Prevenção e controle do alcoolismo**

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

2 - Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolémia prevista igual ou superior a 0,5 gr. por litro.

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

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

5 - O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador, requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de 15 minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

6 - Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos 10 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

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

8 - O trabalhador que apresente taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,5 gr./l., ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a positividade e a reincidência do acto.

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

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

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Das obras sociais**

Cláusula 121.<sup>a</sup>

#### **Espécies e gestão de obras sociais com interesse**

1 - A entidade patronal deve interessar-se pelas obras sociais que se reconheçam necessárias ou úteis para a sua empresa ou obra.

2 - Compreendem-se entre elas designadamente:

- a) Cantinas ou refeitórios para o pessoal;
- b) Centros recreativos, desportivos ou culturais;
- c) Instalações sanitárias e de higiene incluindo balneários;
- d) Instalações para alojamento do pessoal;
- e) Colónias de férias para os trabalhadores e seus filhos;
- f) Caixas de assistência ou empréstimos;
- g) Cooperativas de consumo ou de construção;
- h) Serviços de transporte;
- i) Bibliotecas para os trabalhadores.

3 - As obras sociais designadas no número anterior deverão ser realizadas através da colaboração com o INATEL, o IOC e outros organismos competentes.

4 - À gestão das obras sociais referidas nesta cláusula deverão ser associados sempre que possível e de uma forma progressiva representantes dos trabalhadores.

### CAPÍTULO XIII

#### Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 122.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituirão uma Comissão Paritária composta de 4 membros, 2 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e alterar matéria vigente.

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

3 - Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e à Direcção Regional de Trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

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

5 - No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o Regimento interno da Comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

- a) - As decisões serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas à Direcção Regional do Trabalho para publicação nos prazos seguintes:

Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos - imediatamente após o seu acordo;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente-juntamente com o próximo CCTV (revisão geral);

- b) - Essas Resoluções, uma vez publicadas, terão efeitos a partir de:

Matéria interpretativa - desde a data de entrada em vigor do presente contrato;

Matéria integradora - no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação;

Matéria relativa à alteração da matéria vigente - na data da entrada em vigor do CCTV (revisão geral).

### CAPÍTULO XV

#### Das questões finais

Cláusula 123.<sup>a</sup>

#### Aplicação de normas mais favoráveis ao trabalhador

O presente contrato não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais ou convencionais de regulamentação de trabalho publicadas ou a publicar na parte em que disponham mais favoravelmente para o trabalhador nem dele poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e bem assim a diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente ou transitório convencionais ou legais.

### ÍNDICE

**CAPÍTULO I** - Área, Âmbito e Vigência .... cls.1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO II** - Administração, Classificação e Carreira Profissional..... clas. 3.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO III** - Contratos a Termo..... cls. 7.<sup>a</sup> a 13.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO IV** - Prestações Pecuniárias..... cls. 14.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO V** - Dos Direitos, Deveres e Garantias das Partes

SECÇÃO I: Dos Deveres..... cls. 16.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>

SECÇÃO II: Das Garantias..... cls. 18.<sup>a</sup> a 25.<sup>a</sup>

SECÇÃO III: Alterações do Objecto do Contrato de Trabalho..... cls. 26.<sup>a</sup> a 30.<sup>a</sup>

SECÇÃO IV: Do Poder Disciplinar..... cls. 31.<sup>a</sup> e 32.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO VI** - Da Duração do Trabalho.. cls. 33.<sup>a</sup> a 42.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO VII** - Da Retribuição do Trabalho. cls. 43.<sup>a</sup> a 52.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO VIII** - Da Suspensão da Prestação de Trabalho

SECÇÃO I: Do Descanso Semanal e dos Feriados ..... cl. 53.<sup>a</sup>

SECÇÃO II: Das Férias ..... cls. 68.<sup>a</sup> a 76.<sup>a</sup>

SECÇÃO IV: Da Suspensão Efectiva da Prestação de Trabalho ..... cls. 77.<sup>a</sup> a 80.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO IX** - Da Cessação do Contrato de Trabalho..... cls. 81.<sup>a</sup> a 86.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO X** - Condições Particulares de Trabalho Trabalho de Mulheres ..... cls. 87.<sup>a</sup> a 93.<sup>a</sup>

Trabalho de Menores .....	cl. 94. <sup>a</sup>
Trabalhadores com Capacidade de Trabalho Reduzida.....	cl. 95. <sup>a</sup>
Trabalhadores Estudantes.....	cl. 96. <sup>a</sup>

**CAPÍTULO XI** - Do Exercício da Actividade Sindical na Empresa..... cls. 97.<sup>a</sup> a 108.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO XII** - Da Medicina, Higiene e Segurança na Empresa..... cls. 109.<sup>a</sup> a 121.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO XII** - Das Obras Sociais..... cl. 122.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO XIV**- Da Administração, Integração e Aplicação do contrato ..... cl. 123.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO XV** - Das Questões Finais..... cls. 124.<sup>a</sup> a 126.<sup>a</sup>

## ANEXO I -DEFINIÇÃO DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

### ANEXO I

#### Definição de Funções das Categorias Profissionais Abrangidas

##### A - INDÚSTRIADA CONSTRUÇÃO CIVIL

Os profissionais da indústria da construção civil que constituem o pessoal técnico e o pessoal operário têm as seguintes categorias e definições:

##### 1- PESSOAL TÉCNICO

**Chefe de Oficina** - é o profissional que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa.

**Controlador** - é o trabalhador que tem a seu cargo o controle do rendimento da produção e comparação deste com o previsto devendo saber interpretar desenhos e medições em obras.

**Encarregado Fiscal ou Verificador de Qualidade** - é o trabalhador que mediante caderno de encargos verifica a execução da obra.

**Encarregado Geral** - é o profissional que superintende na execução de um conjunto de obras na empresa.

##### 2 - PESSOAL OPERÁRIO

##### GRUPO - A

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

**Arvorado ou Seguidor** - é o profissional que dirige um conjunto de operários de qualquer das profissões incluídas nos grupos B e C, auxilia o encarregado no exercício das suas funções ou dirige pequenas obras até um efectivo de 10 a 20 operários.

**Capataz** - é o profissional que dirige um grupo de trabalhadores não diferenciados.

**Encarregado (de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup>)** - É o profissional que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e bem assim o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

##### GRUPO - B

##### OFICIAIS DE 1.<sup>a</sup>, DE 2.<sup>a</sup> E APRENDIZES

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

**Canteiro** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa e assenta cantarias nas obras ou em oficinas.

**Carpinteiro de Limpos** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos em madeira incluindo os respectivos acabamentos.

**Estucador** - É o profissional que trabalha exclusiva ou predominantemente em estuques.

**Fingidor** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente imita com tintas madeira ou pedra.

**Pintor-Decorador** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa decorações de tinta e coloca as armaduras sobre paredes ou madeiras.

##### GRUPO - C

##### OFICIAIS DE 1.<sup>a</sup>, DE 2.<sup>a</sup> E APRENDIZES

**Armador de ferro** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa e coloca as armaduras para betão armado.

**Cabouqueiro ou montante** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de desmonte, preparação e execução de pedras nas pedreiras e nas obras.

**Carpinteiro de Tosco ou Cofragem** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou molde para fundir betão.

**Cimenteiro** - É o profissional que executa trabalhos de betão armado incluindo se necessário as respectivas cofragens e armaduras de ferro.

**Moldador de Artefactos de Cimento** - É o trabalhador que confecciona ladrilhos, mosaicos, pequenas lajes e outros artigos por moldação, prensagem manual de massas de cimento; prepara as massas que utiliza; evaza no molde a quantidade necessária de massa pastosa e cobre com uma camada de fundo, nivela convenientemente a superfície por meio de uma régua, actua sobre o sistema de aperto da prensa para comprimir a massa e conformar a peça, alivia a compressão através do manejo do respectivo comando, retira o artigo fabricado e coloca em local apropriado; manobra, alimenta e assegura o funcionamento da máquina

destinada a regularizar e a dar brilho, por os esmerilagem aos mosaicos e procede à limpeza dos moldes e das máquinas com que trabalha.

**Pedreiro** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou bicos, assentamentos de manilhas ou rebocos.

**Pintor** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

#### GRUPO - D

##### OPERÁRIOS ESPECIALIZADOS E PRATICANTES

**Assentador de aglomerados de cortiça** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos de cortiça.

**Assentador de Revestimentos** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos.

**Assentador de Tacos** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

**Calceteiro** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa pavimentos de calçada.

**Condutor-Manobrador** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente conduz e manobra nos estaleiros ou nas obras equipamentos mecânicos sem exigência de carta de condução, fixos, semi-fixos ou móveis.

**Impermeabilizador** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos especializados de impermeabilização.

**Entivador** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos quer a céu aberto quer em galerias ou poços.

**Espalhador de Betuminosos** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente realiza manualmente rega ou espalhamentos de betuminosos.

**Ladrilhador ou Azulejador** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

**Marmoritador** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa revestimentos com mármore.

**Mineiro** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

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

**Montador de Andaimos** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente procede à montagem de andaimos metálicos ou de madeiras.

**Montador de Chapas de Fibrocimento** - É o profissional que exclusiva e predominantemente assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

**Sondador** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente manobra sondas.

**Montador de Estores** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente procede à montagem de estores.

**Montador de Tubagens de Fibrocimento** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente assenta tubos de fibrocimento ou plástico e seus acessórios.

**Tractorista** - É o profissional que exclusiva ou predominantemente conduz e manobra tractores.

#### GRUPO - E

**Arieiro** - É o trabalhador que extraí areia em praias, ribeiras e outros lugares, ciranda e procede ao seu transporte.

**Auxiliar Menor** - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com a idade inferior a 18 anos.

**Batedor de Maço** - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajuda o Calceteiro, especialmente nos acabamentos.

**Fabricador de Blocos** - É o trabalhador que confecciona blocos por moldação de massas de cimento, prepara as massas que utiliza por amassamento manual ou com betoneira que alimenta e vaza no molde a quantidade de massas requerida; faz a compactação do material por processo manual ou por processo mecânico accionando um dispositivo que põe em funcionamento um sistema vibratório de compactação; desmolda o artigo confeccionado, transporta-o e coloca-o no lugar apropriado, regando-o periodicamente cuida da limpeza dos moldes e dos utensílios e dispositivos mecânicos que utiliza.

**Guarda** - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros na obra ou em qualquer outra dependência da empresa.

**Ferramenteiro** - É o trabalhador a quem se confia a distribuição, recolha e controle de ferramentas.

**Marteleiro** - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente manobra martelos, perfuradores ou demolidores.

**Trabalhadornão Diferenciado** - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional maior de 18 anos.

Os Encarregados e os profissionais dos Grupos B, C e D terão as seguintes qualificações ou graus profissionais:

- Encarregados : De 1.ª e de 2.ª;
- Profissionais dos Grupos B e C: Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª e Aprendiz;
- Profissionais do Grupo D: Operário Especializado e Praticante.

#### 1.º - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE ADMISSÃO

1 - Nas categorias profissionais atrás mencionadas só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) - 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de Auxiliar Menor de Praticante de Apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

b) - 16 anos para todas as outras categorias.

2 - As idades mínimas referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenham funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

3 - Só podem ser admitidos como Técnicos Administrativos de Produção os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

## 2.º - APRENDIZAGEM

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

2 - A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 3, 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, respectivamente.

3 - Os trabalhadores, completado que seja o respectivo período de aprendizagem, ingressam na categoria de pré-oficial, onde não poderão permanecer mais de 4, 3 ou 2 anos consoante já possuam 1, 2 ou 3 anos de aprendizagem, respectivamente.

## 3.º - PRATICANTES

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

## 4.º - PERÍODO EXPERIMENTAL - TRABALHADORES EFECTIVOS

O período experimental para os trabalhadores da Construção Civil terá seguinte duração: 30 dias para auxiliares menores, aprendizes e praticantes; 60 dias para Oficiais de 2.ª ou equiparados; 90 dias para as categorias superiores.

## B - ELECTRICISTAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL

### CATEGORIAS:

**Encarregado** - Trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

**Oficial Principal** - Trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob ordens do encarregado podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

**Oficial** - Trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

**Pré-Oficial do 1.º e do 2.º ano** - Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

**Ajudante do 1.º e do 2.º ano** - Trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de Pré-Oficial.

**Aprendiz do 1.º, do 2.º e do 3.º ano** - Trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

## 1.º - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE ADMISSÃO

1 - Nas categorias profissionais acima descritas só poderão ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 - Terão preferência na admissão como Aprendizes e Ajudantes os trabalhadores que frequentem com aproveitamento os Cursos de Electricidade das Escolas Técnicas e só serão admitidos trabalhadores electricistas portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada e actualizada nos averbamentos.

## 2.º - PERÍODO EXPERIMENTAL DE TRABALHADORES EFECTIVOS

1 - A admissão dos trabalhadores na empresa será sempre feita a título experimental.

2 - O período experimental dos electricistas terá a seguinte duração: 30 dias para aprendizes e ajudantes e pré-oficiais; 60 dias para oficiais e 90 dias para as categorias superiores.

## 3.º - CARTEIRAS PROFISSIONAIS

1 - Para o exercício da profissão de electricista nos graus profissionais atrás definidos (excepto aprendizes), é necessário Certificado Profissional.

2 - Os Certificados Profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas.

## APRENDIZAGEM DOS TRABALHADORES ELECTRICISTAS

1 - A aprendizagem dos trabalhadores electricistas terá a duração máxima de três anos. Se o Aprendiz for admitido com mais de 18 anos de idade a aprendizagem não irá além dos doze meses.

Durante os primeiros seis meses auferirão o vencimento correspondente ao Aprendiz do 1.º ano, e no segundo período o correspondente ao vencimento do Aprendiz do 2.º Ano.

2 - Serão promovidos a Ajudantes os Aprendizes que frequentam com aproveitamento cursos na área de electricidade.

## CARREIRA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES ELECTRICISTAS

1 - Os Ajudantes Electricistas após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a Pré-Oficiais.

2 - Os Pré-Oficiais Electricistas após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a Oficiais.

3 - Os trabalhadores Electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos Cursos Industriais de Electricidade ou de Montador Electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Púlpilos do Exército, segundo grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista e rádio

montador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão no mínimo a categoria de Pré-Oficial do 2.º período.

4 - Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do fundo de desenvolvimento de mão-de-obra terão no mínimo a categoria de Pré-Oficial do 1.º ano.

5 - Em seis oficiais electricistas terá de haver um Oficial-Principal.

## C - MOTORISTAS

### CATEGORIAS

**Motorista de Betão Pronto** - É o trabalhador que nas empresas que fabricam betão ou nas suas subsidiárias ou contratadas que façam o transporte desse betão, desde que o mesmo seja utilizado para consumo próprio da fabricante, conduz viaturas autobetoneras ou autobombas competindo-lhe para além da condução de veículos pela boa conservação e limpeza de veículos destinados a pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos destinados à bombagem de betão terão obrigatoriamente ajudante de motorista. O motorista (que conduz uma viatura autobomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista (que conduz uma viatura autobetonera) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e/ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jacto de água e em conformidade com as normas da empresa o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga sempre que o local o permita.

**Motorista de Veículos Pesados de Mercadorias** - conduz veículos pesados para transporte de mercadorias de elevada tonelagem, executa as tarefas fundamentais do motorista de veículos ligeiros de mercadorias ou mistos, mas conduz uma camioneta ou camião o que requer conhecimentos especiais tem normalmente ajudante.

**Motorista de Veículos Ligeiros, de Mercadorias ou Mistos** - conduz uma furgoneta, uma camioneta ligeira para transporte de carga cuja peso não exceda determinada tonelagem tendo em atenção a segurança do material transportado, informa-se do destino da mercadoria, colabora na carga, arrumação e descarga tendo em atenção a natureza e o percurso a efectuar; põe o carro em funcionamento, engrena as mudanças e faz os sinais luminosos necessários à circulação, regula a velocidade do carro, procedendo à necessária manobra e tendo em atenção o estado da via, a potência e estado do veículo, a legislação, a circulação de outros carros e peões e sinalização de trânsito e dos agentes da polícia, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela manutenção, lubrificação e reparação. Pode ter de elaborar notas sobre a quilometragem, receitas efectuadas e proceder à entrega das receitas recebidas. Procede à recolha e entrega das taras a que dê lugar a distribuição.

**Ajudante de Motorista ou Servente** - Dispõe, arruma e protege mercadorias ou produtos diversos em veículos, automóveis pesados para serem transferidos para um destino pré determinado, carrega as mercadorias sobre o camião, normalmente às costas ou servindo-se de zorras, calços, barras, macacos ou instrumentos similares, arruma-as de maneira a obter um acondicionamento eficiente e a facilitar a descarga; amarra a carga com cabos, fitas

metálicas ou por outros meios e aplica-lhes calços de travamento, acolchoamento ou coberturas; descarrega o veículo por processos idênticos aos utilizados na operação inversa, deve auxiliar o motorista em diversas manobras que este tenha de efectuar com o veículo.

## D - INDÚSTRIADE MARCENARIA

### 1 - PESSOALTÉCNICO:

**Encarregado Geral** - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial de acordo com a direcção fabril, elaborando relatório.

**Chefe de Oficina** - É o profissional que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa.

**Contramestre** - É o trabalhador que coordena e orienta os trabalhos relativos ao fabrico, montagem e acabamento e reparações das obras a executar.

### 2 - PESSOALOPERÁRIO:

#### GRUPO - A

##### (Oficiais de 1.ª, de 2.ª, Meio Oficial e Ajudante)

**Entalhador** - É o trabalhador que esculpe motivos decorativos na madeira em alto e baixo relevo, trabalha a partir da sua imaginação de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

**Escultor** - É o trabalhador que esculpe figuras em madeira.

**Expedidor de Produtos Acabados** - É o trabalhador que procede à expedição de produtos acabados.

**Gravador** - É o trabalhador que executa as gravuras em couro ou madeira.

**Orçamentista** - É o trabalhador que dotado da preparação técnica e experiência adequadas, interpretando normas e especificações faz os cálculos necessários à orçamentação e no seu controlo.

**Planteador** - É o trabalhador que interpreta especificações e desenha o projecto e detalhes ao tamanho natural ou à escala.

**Separador de Trabalho e Verificador de Qualidade** - É o trabalhador que separa o trabalho acabado e verifica a qualidade do mesmo.

#### GRUPO - B

##### (Oficiais de 1.ª e de 2.ª)

**Colchoeiro** - É o profissional que executa o trabalho de colchões.

**Controlador** - É o trabalhador responsável pelo controle e regulação do secador de folha, verificando ainda a secagem da mesma.

**EmbutidorMaqueteiro** - É o trabalhador que executa todas as operações inerentes à incrustação de motivos decorativos sobre as superfícies a ornamentar.



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

**Riscador de Madeiras** - É o trabalhador que utilizando uma relação de peças, a planta ou desenho, escolhe e risca as madeiras destinadas aos serradores.

## GRUPO - C

### (Oficial de 1.ª, de 2.ª, Meio Oficial e Ajudante)

**Bagueteiro** - É o trabalhador que fabrica e repara secaduras moldadas (baguetes) para caixilhos, utilizando materiais tais como madeira, gesso, cré, grude, resina e outros, servindo-se das ferramentas manuais ou mecânicas prepara e aplica os materiais necessários a acabamento das molduras.

**Cadeireiro** - É o trabalhador que fabrica integralmente e monta cadeiras uma a uma ou em série.

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

**Dourador** - É o trabalhador que com arte e técnicas simples e especiais executa o trabalho de aplicação de folhas imitativas ou folhas de ouro fino ou no ouro falso em arte sacra, móveis e outras peças, competindo-lhe também na preparação das superfícies a aplicando de mordentes e a execução de acabamentos e patinados.

**Encerador de Móveis ou Soalhos** - É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário ou de soalho, manual ou mecanicamente, afaçando-as, lixando-as e betonando-as de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências e que implica a infusão e as camadas de cera dando-lhes lustro.

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

**Marceneiro** - É o trabalhador que fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens, repara e acaba artigos de desporto, tais como esquis, raquetes, bastões para hóquei e aparelhos para ginástica; procede ao fabrico e montagem de mesas para bilhar e executa as tarefas fundamentais do fabrico, montagem e acabamento de urnas funerárias.

**Marceneiro de Instrumentos Musicais** - É o trabalhador que contrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos e outros.

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

**Operador de Máquinas de Canelas e Operador de máquinas de Lançadeiras** - É o trabalhador que utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, constrói e repara canelas e lançadeiras para a indústria têxtil.

**Perfilador** - É o trabalhador que regula e opera com máquina de moldura, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

**Pintor** - É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes a pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros; cabendo-lhe ainda engessar, amassar, preparar e limar os mesmos.

**Polidor de Móveis** - É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, prepara a madeira aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betonando as fendas e outras imperfeições, ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra pomes ou goma laca dissolvida em alcóol, verniz ou outros produtos de que se sirva, dá brilho às superfícies revestidas com verniz de polieste celulose ou outro, recebe a peça e empalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada e esponjas animadas de movimento com estes dispositivos as superfícies da peça.

**Respigador** - É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de respigar.

**Serrador** - É o trabalhador que opera com uma serra para efectuar os cortes necessários em portas, contraplacados e aglomerados, regula uma máquina com uma ou mais serras circulares, serras de fita e com ou sem alimentador opera com uma serra de disco de pequenas dimensões para tracar ripas para a produção de lamelados e outros.

**Torneiro** - É o trabalhador que imprime com ferramentas manuais a respectiva forma às superfícies de revolução de determinadas peças utilizando um torno para lhes transmitir movimento de rotação que regula e manobra um torno automático que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

**Cortador de Tecido para Estofos** - É o trabalhador que executa manual ou mecanicamente o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

## GRUPO - D

### (Oficial de 1.ª, de 2.ª, Meio Oficial e Ajudante)

**Acabador de Canelas e Lançadeiras** - É o trabalhador que enverniza, lixa manual ou mecanicamente e monta ferragens nas canelas e lançadeiras.

**Casqueiro** - É o trabalhador que dominando integralmente o respectivo processo fabrica e/ou monta cascos (armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador), trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas, executa trabalhos como serrar, aplinar, respigar, envasiar, aparafusar, pregar, colar e contar as ferragens necessárias.

**Costureiro de Colchões** - É o trabalhador que executa manual ou mecanicamente todos os trabalhos de costura de colchões.

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

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

**Estojeiro** - É o trabalhador que confecciona estojos para acondicionar objectos, tais como instrumentos de desenho, jóias, relógios, medalhas ou isqueiros.

**Facejador** - É o trabalhador que opera com a garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar de broca e corrente.

**Fiel de Armazém** - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através de ficheiro.

**Lixador** - É o trabalhador que mecânica ou manualmente alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa de máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar.

**Operador de Pantógrafo** - É o trabalhador que regula e manobra com a máquina de fresar de cabeças múltiplas, que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz modelo.

**Operador de Orladora** - É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de orlar portas, tampos de mesa e outros.

#### GRUPO - E

**Apontador** - É o trabalhador que procede à recolha, medição, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes a: mão-de-obra, entrada e saída do pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias aos sectores produtivos e elementos estatísticos resultantes da produção.

#### GRUPO - F

(Oficial de 1.ª e de 2.ª)

**Condutor de Empilhador, Grua, Tractor ou “Dumper”** - É o trabalhador que manobra e conduz a respectiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação, verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

**Costureiro de estofos** - É o trabalhador que executa manual ou mecanicamente todos os trabalhos de costura para estofos.

**Costureiro de Estojero** - É o trabalhador que executa os trabalhos em estojos, faqueiros e caixinhas.

#### GRUPO - G

**Cardador de Pasta para Enchimento** - É o trabalhador que alimenta a máquina de cardar e opera com a mesma.

**Costureiro/a de Máquinas para Cortinados** - É o trabalhador/a que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas e repositores.

**Enchedor de Colchões e Almofadas** - É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas utilizando materiais tais como lã, sumatúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos e aplicando tons manual ou mecanicamente.

**Operador da Máquina de Acolchoar** - É o trabalhador que alimenta a máquina de acolchoar e opera com a mesma, podendo efectuar os respectivos remates.

#### GRUPO - H

**Entregador de Materiais (distribuidor)** - É o trabalhador responsável pela entrega interna e externa dos materiais.

**Porteiro** - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anunciados ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla a entrada e saída de visitantes, mercadorias e veículos. Pode, ainda, ser encarregado de recepção de correspondência.

**Guarda-rondante** - É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos e incêndios. Poderá também controlar as entradas e saídas.

**Ajudante** - É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Os profissionais dos Grupos B e F terão as seguintes qualificações ou graus profissionais:

Oficial de 1.ª e Oficial de 2.ª.

Os profissionais dos Grupos A, C e D, terão as seguintes qualificações ou graus profissionais:

Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Meio Oficial e Ajudante.

### E - INDÚSTRIADE CARPINTARIA

#### 1 - PESSOALTÉCNICO

**Encarregado Geral** - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, ordena e controla toda a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, elaborando relatório.

**Chefe de Oficina** - É o profissional que exerce funções de direcção e chefias nas oficinas da empresa.

**Preparador de Ferramentas e Lâminas** - É o trabalhador que manual ou mecanicamente prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

**Fiel ou Apontador** - É o trabalhador que procede à recolha, medição, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes a: mão-de-obra, entrada e saída do pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias aos sectores produtivos e elementos estatísticos resultantes da produção.

#### 2 - PESSOALOPERÁRIO

##### GRUPO - A

(Oficial de 1.ª, de 2.ª, Meio Oficial e Ajudante)

**Carpinteiro em Geral (de limpos e/ou de banco)** - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas de ferramenta. Trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas, por vezes realiza os trabalhos de acabamento quando especializado em certas tarefas pode ser designado em conformidade.

**Envernizador** - É o trabalhador que aplica verniz manualmente ou à pistola sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

**Pintor** - É o trabalhador que pela sua arte e imaginação concebe, desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário e procede a trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, cabendo-lhe ainda engessar, amassar, preparar e limar os mesmos.

**Riscador de Madeiras** - É o trabalhador que utilizando uma relação de peças, a planta ou o desenho, escolhe e risca a madeira destinada ao serrador.

**Perfilador** - É o trabalhador que regula e opera com a máquina de emoldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

**Respigador** - É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de respigar.

**Operador de Orlandora** - É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de orlar portas, tampo de mesa e outros.

#### GRUPO - B

(Oficial de 1.ª, de 2.ª, Meio Oficial e Ajudante)

**Condutor de Empilhadora, grua, Tractor ou “dumper”** - É o trabalhador que manobra e conduz a respectiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação, verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

**Facejador** - É o trabalhador que opera com a garlopa, desgrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

**Lixador** - É o trabalhador que mecânica ou manualmente alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa de máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar.

**Prensador e Titular de Estores** - É o trabalhador que opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas quando a disposição e automatização das respectivas instalações o permite poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

#### GRUPO - C

**Entregador de Materiais (distribuidor)** - É o trabalhador responsável pela entrega externa e interna de materiais.

**Trabalhador Indiferenciado** - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional maior de 18 anos.

### F - INDÚSTRIADE SERRAÇÃO DE MADEIRAS

#### 1 - PESSOALTÉCNICO

**Chefe de Oficina** - É o profissional que exerce funções de direcção e chefias nas oficinas da empresa.

**Preparador de Lâminas de Corte de Madeiras** - É o trabalhador que manual ou mecanicamente prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

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

### 2 - PESSOALOPERÁRIO

#### GRUPO - A

(Oficial de 1.ª, de 2.ª e Ajudante)

**Serrador de Charriot** - É o trabalhador que orienta, regula e manobra o charriot destinado a transformar toros em vigas ou tábuas de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

#### GRUPO - B

(Oficial de 1.ª, de 2.ª e Meio Oficial)

**Serrador de Serra de Fita Moto-serrista** - É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-as, utilizando uma moto serra portátil ou eléctrica, verifica o seu funcionamento; enche o depósito de gasolina e o depósito do óleo para a lubrificação da corrente, põe o motor em funcionamento, tendo a precaução de manter a barra afastada de qualquer objecto para evitar a sua deterioração ou acidente, sendo também das suas atribuições o afiamento das correntes de corte.

#### GRUPO - C

(Oficial de 1.ª e de 2.ª)

**Escolhedor e Medidor de Madeiras** - É o trabalhador que procede à escolha e medição de madeiras.

**Marcador de Tabuinhas de Máquina Automática** - É o trabalhador que selecciona e procede à marcação de tabuinhas.

**Perfilador** - É o trabalhador que regula e opera com máquina de emoldurar, tupia ou plaina de 3 ou 4 faces.

**Riscador de Madeiras** - É o trabalhador que utilizando uma relação de peças, a planta ou o desenho escolhe e risca as madeiras destinadas aos serradores.

#### GRUPO - D

**Caixoteiro e prensador** - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira, segundo as medidas ou formas requeridas: monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas, por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

**Condutor de Grua e de Tractor** - É o trabalhador quem manobra e conduz a respectiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação, verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

**Cortador de Árvores** - É o trabalhador que procede ao corte de árvores manual ou mecanicamente.

**Facejador** - É o trabalhador que opera com a garlopa, desgrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

**Machiador** - É o trabalhador que regula e manobra uma máquina que abre simultaneamente machos e fêmeas em peças de madeira a ensamblar, torna o material prévio adequadamente marcado e coloca-o na respectiva mesa de trabalho; monta e fixa a ferramenta de corte no porta-lâminas.

## GRUPO - E

**Descascador de Toros** - É o trabalhador que utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânica tira a casca aos toros.

**Encastelador** - É o trabalhador que encasteia tábuas, pranchas, tabuinhas, folhas, etc. Escolhe e procede ao enfardamento ou paletização de peças de madeira, utilizando para a sua fixação arame, fita de aço ou plástico ou outros elementos necessários à embalagem.

**Entregador de Materiais** - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente entrega materiais.

**Guarda-rondante** - É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros para os proteger contra roubos e incêndios. Poderá também controlar as entradas e saídas.

**Grampador ou Precintador** - É o trabalhador que aplica grampos, agrafos ou precintas mecânica ou manualmente nas junções de peças de madeira ou de outros materiais.

**Porteiro** - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; controla a entrada e saída de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

### 1.º - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE ADMISSÃO

1 - Nas categorias profissionais atrás mencionadas, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

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

2 - As idades mínimas referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

### 2.º - APRENDIZAGEM, TIROCÍNIO E PROMOÇÕES

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

2 - A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 3, 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 - Findo o tempo de aprendizagem, o Aprendiz será promovido a Praticante.

4 - O período de tirocínio do Praticante será de 2 anos, findo o qual será promovido a Pré-Oficial.

5 - Os trabalhadores com a categoria de Pré-oficial que completarem 2 anos, serão promovidos a Oficial de 2.ª, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

### 3.º - CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Os Encarregados e os Oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

- a) - Encarregados - Categoria única.
- b) - Oficiais de 1.ª, de 2.ª, Pré-Oficial, Praticante e Aprendiz.

## 4.º - PERÍODO EXPERIMENTAL DOS TRABALHADORES EFECTIVOS

O período experimental para os trabalhadores desta área, terá a seguinte duração: 30 dias para Aprendizes, Praticantes e Pré-Oficiais; 60 dias para Oficiais de 1.ª e de 2.ª; 90 dias para Encarregados.

## G - INDÚSTRIADE CERÂMICA E OLARIA

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

#### GRUPO - A

(Oficial de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª)

**Moldador** - É o trabalhador que faz o primeiro molde que servirá para tirar formas, madres, ou moldes de gesso.

**Oleiro Rodistas de Loiça Vulgar ou de Fantasia** - É o trabalhador que à roda puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

**Formista - Moldista** - É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas.

#### GRUPO - B

**Acabador** - É o trabalhador que acaba peças cerâmica à máquina ou à mão em cru ou cozidas podendo compô-las.

**Amassador ou Moedor de Barros** - É o trabalhador que prepara o barro por processo não mecânico.

**Apontador** - É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sector de produção.

**Escolhedor e Rebarbador** - É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos em cru ou cozidos e tira a rebarba das peças em cru.

**Enfornador e Desenfornador** - É o trabalhador que coloca dentro do forno os produtos cerâmicos a cozer e retira de dentro do forno os produtos cerâmicos cozidos.

**Oleiro - Assador e Oleiro - Colador** - É o trabalhador que por colagem fabrica acessórios de tubos de grés ou aplica asas e bicos em louça de grés.

**Operador de Máquina de Amassador ou Moer** - É o trabalhador que alimenta e vigia qualquer máquina ou grupo de máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas ou vidros.

#### GRUPO - C

**Servente e Ajudante** - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional maior de 18 anos.

#### GRUPO - D

(Oficial de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª)

**Pintore Decorador** - É o trabalhador que executa os seguintes trabalhos e decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimentos (à mão ou à pistola) e aplica, estampilha e outros bem como compõe ou não conjuntamente, desenha e pinta todo o artigo cerâmico.

## GRUPO - E

**Aparador e Cortador de Telha ou Tijolos** - É o trabalhador que compõe, retira da prensa e acaba os tijolos ou telha.

## H - MÁRMORES E PEDREIRAS DE BRITAS

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

**Condutor de Veículos Industriais Ligeiros** - É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semi-fixos ou móveis de tara igual ou inferior a 3.500 quilos, nomeadamente autopás, betoneiras, dumpers, empilhadoras, gruas, pás mecânicas, etc.; ajuda nas pequenas reparações e procede à limpeza e lubrificação das máquinas quando necessário.

**Condutor de Veículos Industriais Pesados** - É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semi-fixos ou móveis de tara superior a 3.500 quilos, tais como pás mecânicas, autopás, escavadoras, gruas, etc. . Ajuda nas pequenas reparações e procede à limpeza e à lubrificação das máquinas quando necessário.

## MÁRMORES, GRANITOS E OUTRAS ROCHAS ORNAMENTAIS

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

**Acabador** - É o trabalhador que manualmente ou com o auxílio de máquinas procede ao acabamento das peças e eventualmente ao seu polimento, não podendo deslocar pesos superiores a quinze quilos.

**Ajudante de Maquinista** - É o trabalhador que ajuda a alimentar e a manobrar as máquinas automáticas de corte e/ou polimento.

**Apontador** - É o trabalhador que em qualquer dependência da oficina, em pedreiras ou nas obras elabora as folhas de ponto e ordenados, regista as presenças, dispensas e faltas; toma notas de produção e pode controlar as entradas e saídas de matérias primas, produtos, ferramentas e máquinas e que deve nas empresas, com mais de 50 trabalhadores, ser coadjuvado por pessoal de escritório.

**Caboqueiro ou Montante** - É o trabalhador que realiza trabalho de desmonta de pedreiras, desbaste de blocos e seu carregamento, utilizando para tal os meios necessários, podendo esses trabalhos ou outros análogos ser executados nas instalações fabris e podendo ainda sempre que necessário ajudar na serragem com fio.

**Canteiro** - É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

**Canteiro Assentador** - É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

**Canteiro Ornatista** - É o trabalhador que executa, por iniciativa própria ou por cópia, trabalhos de estatuária, tais como ornatos, figuras, etc..

**Encarregado Geral** - É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

**Encarregado de Oficina** - É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado sector da mesma.

**Encarregado de Pedreira** - É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços da pedreira.

**Gravador Maquinista** - É o trabalhador que predominantemente procede a abertura de letras na pedra utilizando máquinas de gravar e podendo eventualmente executar também trabalhos indiferenciados de cantaria.

**Guarda** - É o trabalhador que exerce funções de vigilância e guarda nas oficinas e/ou nas pedreiras.

**Maquinista de Corte** - É o trabalhador que por meio de máquinas divide o mármore ou granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

**Polidor Manual** - É o trabalhador que executa, em peças de pedra com superfícies de diversos formatos, todas as fases do seu polimento e brilho, utilizando ferramentas manuais tais como raspadeiras, betomadeiras, etc.. Sempre que necessário utiliza máquinas portáteis de menor ou maior porte, nomeadamente rebarbadoras e lixadeiras.

**PolidorMaquinista** - É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

**Polidor de Torneiro** - É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas de tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de polimento de torno para executar.

**Selecionador de Mármore** - É o trabalhador que selecciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

**Serrador** - É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza, vigia-os e alimenta-os durante a serragem.

**Serradorde Fio** - É o trabalhador que instala, vigia e alimenta, o fio de corte, ajudando nas cargas e descargas.

**Servente** - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras ou oficinas ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

**Servente de Pedreira** - É o trabalhador indiferenciado que trata da limpeza das pedreiras, ajuda em qualquer outro serviço e procede a cargas e descargas.

**Sub-Encarregado de Oficina** - é o trabalhador que dirige um grupo de operários e auxilia o encarregado da oficina no exercício das suas funções na dependência deste e que nas suas faltas e impedimentos poderá ser designado para o substituir.

**Torneiro** - É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

As actuais polidoras manuais e acabadoras são reclassificadas na categoria profissional de acabador.

## PEDREIRAS DE BRITAS E GRANITOS

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

**Alimentador de Britadeiras** - É o trabalhador que está à boca da britadeira, zelando pelo bom funcionamento da mesma, sua limpeza e conservação.

**Apontador** - É o trabalhador que em qualquer dependência da oficina ou nas obras e pedreiras elabora as folhas de ponto e ordenados; regista as presenças, dispensas e faltas; toma notas de produção e pode controlar as entradas e saídas de matérias-primas, produtos, ferramentas e máquinas, que deve nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores ser coadjuvado por pessoal de escritório.

**Britador (Operador de Britadeira ou Alimentador de Britadeira)** - É o trabalhador que assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo seleccionador destinado à produção de pó, gravilha e murraça utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento, coordena o respectivo movimento, vigia e alimenta convenientemente a máquina para evitar que as dimensões das pedras ou uma sobrecarga a façam encravar. Proceda à operação de limpeza e lubrificação e ajuda na substituição das maxilas gastas ou partidas, quando necessário.

**Carregador de Fogo** - É o trabalhador que devidamente credenciado transporta, prepara, faz cargas explosivas e as introduz nos furos, fazendo-as explodir, podendo também trabalhar com martelos perfuradores.

**Encarregado Geral** - É o trabalhador que executa as funções de chefia num conjunto de pedreiras ou sector da empresa.

**Encarregado de Pedreira** - É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços da pedreira.

**Operador de Central de Betão** - É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão manual, automática ou informatizada assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas.

**Operador Central de Betuminosos** - É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betuminosos manual, automática ou informatizada assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado, segundo as dosagens estabelecidas. Prepara os programas para utilização nas centrais automáticas. Assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas.

**Guarda Residente** - É o trabalhador que faz guarda sem ronda e tem residência na pedreira dada pela entidade patronal.

**Guarda de Ronda** - É o trabalhador que efectua guarda com ronda dentro do período normal de trabalho.

**Indiferenciado** - É o trabalhador que trata da limpeza das pedreiras, ajuda em qualquer outro serviço e procede a cargas e descargas.

**Marteleiro** - É o trabalhador que realiza o desmonte de pedreiras com engenhos perfuradores ou martelos.

**Manobrador de Equipamentos Pesados** - É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semi-fixos ou móveis, de remoção e carga de tara superior a 3.500 quilos, tais como pás mecânicas, autopás, escavadoras, gruas, etc.; ajudas nas pequenas reparações e procede à limpeza e lubrificação das máquinas quando necessário.

**Operador de Vagondril** - É o trabalhador que nas pedreiras opera com uma máquina destinada a perfurar a rocha com brocas acopladas cujos furos se destinam a introduzir explosivos para rebentamento nas pedreiras. Pode perfurar em posição vertical ou horizontal. Proceda à manobra de montagem e desmontagem das brocas, zela pelo bom funcionamento do material e procede à limpeza da máquina e sua lubrificação.

**Pedreiro Montante** - É o trabalhador que procede à extracção de pedra cortando em diversas dimensões consoante se destine a guias, lancis, cubos, paralelepípedos, prepianhos, alvinarias, blocos, mós e outros materiais, procedendo também ao seu acabamento.

**Servente de Limpeza** - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações devido à sua incapacidade física.

## 1 - TÉCNICOS DE DESENHO

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

**Desenhador** - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais de processos de execução e das práticas de construção consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto, tais como medições. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

**Desenhador-projectista** - É o trabalhador que concebe a partir de programa dado verbal ou escrito ante-projectos de um conjunto ou partes de um conjunto procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora melhorias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos bem como executar peças desenhadas e escritas.

**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 dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção tendo em vista designadamente a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece in loco autos de medição procurando ainda detectar erros omissões ou incongruências de modo esclarecer e avisar os técnicos responsáveis, podendo apoiar e desenvolver peças desenhadas necessárias.

**Planificador** - É o trabalhador que prepara a partir do projecto e complementa a sua efectivação em obra, utilizando técnicas de planificação, tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos com os elementos obtidos elabora um programa de trabalhos a fornecer a 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 justifique.

**Praticante** - É o trabalhador que sob a orientação de desenhadores coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares, trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

**Tirocinante** - É o trabalhador que habilitado com o curso industrial ou cursos equivalentes que proporcionem idêntica preparação em desenho, coadjuvando profissionais das categorias superiores, faz tirocínio, podendo ingressar nas categorias superiores.

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

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

**Medidor-Orçamentista** - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processo e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e dos serviços necessários e utilizando as tabelas de preços de que dispõe calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

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

## J - SECTOR DAHOTELARIANA CONSTRUÇÃO CIVIL

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

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

**Depenseiro** - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação protegendo-os convenientemente; fornece mediante requisição os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de executar a compra de

géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinho de pasto e outros líquidos. É por vezes encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas de aquecimento e águas.

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

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

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

**Lavador** - É trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa da lavagem manual ou mecânica das roupas.

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

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

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

**Empregado de Limpeza de Dormitório** - É o trabalhador que assegura a manutenção de instalações destinadas à pernoita de trabalhadores, zelando pela sua limpeza e lavagem das roupas de cama.

**Jardineiro** - É o trabalhador que assegura o arranjo e conservação dos espaços ajardinados quer aquando da entrega da obra quer no caso da manutenção de conjuntos de edificações destinados a habitação ou comércio ou estabelecimentos industriais.

### 1.º - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE ADMISSÃO

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

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

### 2.º - PREFERÊNCIA DE ADMISSÃO

Em igualdade de condições, têm preferência na admissão:

- a) - Os diplomados pelas Escolas hoteleiras e já titulares de Carteira Profissional;
- c) - Os profissionais munidos da competente Carteira Profissional.

### 3.º - PERÍODO EXPERIMENTAL DE TRABALHADORES EFECTIVOS

Para a categoria de Encarregado de Refeitório, Ecónomo e para a função de Cozinheiro responsável pela confecção, as partes podem estabelecer um período de experiência superior a 60 dias, desde que o fixem expressamente e que o mesmo não exceda 90 dias.

## L - SECTOR DA INDÚSTRIA VIDREIRA

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

**Biselador de Vidro Plano** - é o trabalhador que manual, semi ou automaticamente para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano faz bisel, arestas chaufradas, cantos e coucha de bisel, rincão e filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa e pelo menos o dobro da espessura do vidro.

**Colocador de Vidro Plano** - É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelha ou não depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação; tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em: madeira: - a massas, a bites e a bites e massas.

**Ferro:** a massas, a bites e massas e em clarabóias.

**Alumínio:** - amassas, e com perfis vinícolas ou à base de borracha:

**Cimento:** - amassas sem prévio isolamento.

Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux), montagem de vidros em vitrinas expositoras com colagem.

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou colagem

## CARREIRA PROFISSIONAL

Admissão: 16 anos

**Acesso** - os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem 12 meses naquela categoria.

Os praticantes de colocador, cortador de bancada, biselador, espelhador e polidor; operador de máquina de fazer aresta ou bisel serão promovidos a pré-oficial decorridos quatro anos.

Os pré-oficiais de qualquer das categorias atrás citadas serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquela categoria. Os trabalhadores admitidos com 18 anos ou mais serão classificados como praticantes de 1.º ano.

Quando necessário deve fazer pequenos acertos por corte à mão e à máquina ou desbaste com lixa.

**Cortador de Bancada** - É o trabalhador que procede ao corte das chapas de vidro espelhadas ou não com ferramenta apropriada e de harmonia com as dimensões e formatos específicos.

**Espelhador** - É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente para além do trabalho de polidor de espelhagem procede ao espalhamento de vidro com banhos de composição química adequados às respectivas protecções, deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

**Polidor** - É o trabalhador que pule determinadas superfícies em artigos de vidro ou chapa de vidro, utilizando rodas de madeira, cortiça ou filtro.

**Servente** - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas.

Os profissionais de biselador, colocador, cortador de bancada, espelhador ou polidor terão a qualificação ou grau profissional de oficial.

## M - TÉCNICOS DE TOPOGRAFIA

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

**Ajudante de fotogrametrista** - É o trabalhador que directamente colabora e executa todos os trabalhos auxiliares no âmbito das técnicas fotogramétricas sob a orientação de técnicos mais qualificados utilizando instrumentos de restituição.

**Fotogrametrista** - É o trabalhador que traduz graficamente o terreno sob todas as suas formas e dimensões a partir de fotografia aérea ou terrestre para o que utiliza instrumentos de estéreo restituição adequados. O seu trabalho baseia-se nos dados fornecidos pelos operadores de campo que calculam as coordenadas dos pontos fotogramétricos e fornecem os pares estereoscópicos reconhecidos pelas observações no terreno. A sua função exige trabalho altamente técnico e também conhecimentos cartográficos.

**Fotogrametrista Auxiliar** - É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas, executa fotoplanos e completagens planimétricas e altimétricas utilizando aparelhos de estéreo restituição.



**Geómetra, Cartógrafo ou Calculador de Topocartográfico** - São os trabalhadores que concebem, preparam, estudam, programam, orientam e fiscalizam todos os trabalhos e observações necessárias à elaboração de carta e plantas topográficas com apoio geodésico, compreendendo a sua implantação, estabelecimento e medição de bases de grande precisão como apoio de todos os demais trabalhos destinados aos levantamentos clássicos e aerofotogramétricos, hidrográficos, cadastrais, prospecção, etc. Executam todos estes trabalhos e superintendem na sua execução, implantam no terreno quaisquer projectos de engenharia e arquitectura e bem como conduzem a medição de elementos para programação (clássica ou electrónica) de qualquer tipo de obras de construção civil e obras públicas, por cujo controle geométrico aplicado são responsáveis. Executam e calculam nivelamentos geométricos de grande precisão ou quaisquer outros por processos barométricos ou trigonométricos, efectuam observações das deformações de obras por métodos geodésicos ou outros, calculam os seus resultados e procedem à sua representação gráfica. Preparam e estudam o apoio na montagem de equipamentos com grande precisão; elaboram orçamentos ligados, topografia clássica e aplicada. Executam observações astronómicas elementares e calculam os seus resultados executando todos os trabalhos da sua área de especialidade com grande autonomia funcional.

**Medidor de Topografia** - É o trabalhador que exerce a sua actividade na carreira de topografia e que além de desempenhar as funções previstas para o medidor topográfico, anota os valores numéricos das observações topográficas realizadas no campo e calcula cadernetas referentes a levantamentos taqueométricos, elabora esboços dos pormenores significativos desses levantamentos e colabora nos necessários reconhecimentos de campo, estaciona aparelhos topográficos nos locais previamente designados. Efectua transmissões directas de cotas de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de aparelho próprio (nível), calculando os resultados das observações respectivas. Estabelece ou verifica no terreno alinhamentos rectos definidos entre dois pontos conhecidos e/ou direcções dadas por meios de bandeirolas, esquadros de primas ou outros aparelhos simples (do tipo taqueómetros) TO ou TI. Cuida da guarda e conservação do material topográfico.

**Porta Miras** - É o trabalhador que utiliza miras, bandeirolas, fitas métricas, etc. nos levantamentos topográficos, nas implantações das obras ou nos estudos dos projectos de engenharia. Percorre o terreno dando os pontos mais significativos sob o ponto de vista do seu recorte altimétrico e planimétrico, colabora no transporte, limpeza e manutenção do equipamento topográfico da brigada em que presta serviço.

**Registador** - É o trabalhador que exerce a sua actividade na carreira de topografia e que anota os valores numéricos das observações realizadas no campo no decorrer dos levantamentos e calcula as cadernetas referentes a esses levantamentos (taqueometria). Elaboro o esboço dos pormenores significativos do terreno e colabora nos reconhecimentos fotogramétricos e estrema cadastrais. Estaciona os aparelhos topográficos nos locais previamente designados. Efectua medições lineares, de elementos rectos por meio de fitas simples (perfis ou curvas nível) ou colabora em medições com fitas acopladas de outros auxiliares de observação (dinamómetros, termómetros, nómios) para estabelecimento das bases e outros comprimentos de grande precisão; efectua transmissões directas de cotas de um ponto conhecido para outro desconhecido com o auxílio do aparelho próprio (nível) e calcula os resultados das observações respectivas.

**Revisor Fotogramétrico** - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão, da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas não executando esta função em geral por não possuírem boa acuidade estereoscópica.

**Topógrafo** - É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e/ou nas redes de triangulação locais por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação, quadriláteros) ou por intersecção inversa (analítica ou gráfica), recorte ou por irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonização (fechada e compensada) como base de todos os demais trabalhos de levantamento quer clássicos quer fotogramétricos, diográficos ou ainda cadastrais ou de prospecção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer ponto notáveis de determinada zona da superfície terrestre cujas coordenadas obtêm por processos de triangulação, poligonização, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão, implanta no terreno linhas gerais de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura, bem como toda a pectagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem com tolerâncias muito apertadas a partir desta rede de apoio; realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obras efectuadas a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projectos e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas com grande autonomia funcional.

**Topógrafo auxiliar** - É o trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à colaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido. Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas. Calcula os produtos de várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo já programados e com vertices definidos. Representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente, em impresso próprio, as quantidades de trabalho realizado (medições) por meio de figuras métricas elementares ou com elas relacionadas até ao limite de álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos rectângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respectivas. Efectua a limpeza dos instrumentos de observação de medição (ópticos, electrónicos, etc.) que utiliza.

## ANEXO II

### TABELA DE VENCIMENTOS MENSAL PARA A INDÚSTRIADE CONSTRUÇÃO CIVIL E AFINS DA REGIÃO AUTÓNOMADAMADEIRA.

#### SECTOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Encarregado Geral .....	905,84
Chefe de Oficina .....	804,91
Encarregado Fiscal, Verificador de Qualidade .....	746,25
Controlador .....	700,18

#### PESSOAL OPERÁRIO

##### GRUPO - A

Encarregado de 1. <sup>a</sup> .....	730,46
Encarregado de 2. <sup>a</sup> .....	700,18
Arvorado .....	680,02
Capataz .....	620,71
Apontador .....	620,71

**GRUPOS - B e C**

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74

**APRENDIZES DA CONSTRUÇÃO CIVIL,  
 CARPINTARIAS, MARCENARIAS E SERRAÇÕES**

16 Anos .....	345,04
17 " .....	370,28
18 " .....	520,42

**GRUPO - D**

Assentador de Revestimentos .....	671,17
Praticante .....	608,74
Calceteiro .....	646,58
Praticante .....	575,94
Condutor Manobrador .....	632,70
Praticante .....	575,94
Espalhador de Betuminosos .....	608,74
Praticante .....	575,94
Impermeabilizador .....	608,74
Praticante .....	575,94
Enfornador de Pré-Fabricados .....	632,70
Praticante .....	575,94
Assentador de Aglomerados de Cortiça .....	671,17
Praticante .....	608,74
Assentador de Tacos .....	671,17
Praticante .....	608,74
Entivador .....	671,17
Praticante .....	608,74
Ladrilhador ou Azulejador .....	671,17
Praticante .....	608,74
Mineiro .....	671,17
Praticante .....	608,74
Montador de Pré-Esforçados .....	671,17
Montador de Chapas de Fibrocimento .....	608,74
Praticante .....	520,42
Montador de Tubagem de Fibrocimento .....	608,74
Praticante .....	575,94
Montador de Andaimos .....	608,74
Praticante .....	520,42
Montador de Estores .....	608,74
Praticante .....	520,42
Marmorizador .....	671,17
Praticante .....	608,74
Sondador .....	671,17
Praticante .....	608,74
Tractorista .....	671,17
Praticante .....	608,74

**GRUPO - E**

Ferramenteiro .....	575,94
Batedor de Maço .....	575,94
Fabricador de Blocos .....	537,44
Guarda ou Vigia .....	523,57
Marteleiro .....	671,17
Arieiro .....	523,57
Trabalhador Indiferenciado .....	520,42

**AUXILIARES MENORES**

16 Anos .....	345,04
17 " .....	370,28

**SECTOR DE CARPINTARIA****GRUPO - A****PESSOALTÉCNICO**

Encarregado Geral .....	905,84
Chefe de Oficina .....	804,91
Preparador de Ferramentas .....	608,74
Fiel e Apontador .....	608,74

**GRUPO - B**

Carpinteiro, Envernizador, Pintor, Riscador de Madeiras, Perfilador, Operador de Orlandora e Respingador:

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74
1/2 Oficial .....	537,44
Ajudante ou Servente .....	520,42

**GRUPO - C**

Facejador, Lixador, Prensador, Colador, Cortador e Preparador de Folhas, Titular de Parquete, Titular de Estores, Condutor de Empilhador, Condutor de Grua e Condutor de Tractor:

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74
1/2 Oficial .....	537,44
Ajudante ou Servente .....	520,42

**GRUPO - D**

Entregador de Materiais e Pessoal Indiferenciado: .....	520,42
---	--------

**SECTOR DE MARCENARIAS****PESSOALTÉCNICO**

Encarregado Geral .....	905,84
Chefe de Oficina .....	804,91
Contramestre .....	700,18

**GRUPO - A**

Planteador, Escultor, Entalhador, Gravador de Couro, Verificador de Qualidade, Reparador de Trabalho, Orçamentador, Expedidor de Produtos Acabados:

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74
1/2 Oficial .....	537,44
Ajudante ou Servente .....	520,42

**GRUPO - B**

Riscador de Madeiras, Embutidor, Maqueteiro, Estofador, Controlador e Colchoeiro Controlador:

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74

**GRUPO - C**

Cadeireiro, Decorador, Dourador, Encerador de Móveis ou Soalhos, Estofador de Móveis, Marceneiro, Acabador, Pintor de Móveis-Manual ou à Pistola, Torneiro, Polidor de Móveis, Moldador Baqueteiro, Pintor de Letras e Traços, Envernizador, Perfilador, Respingador, Serrador, Operador de Máquinas de Canelas, Operador de Máquinas de Lançadeiras:

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74
1/2 Oficial .....	537,44
Ajudante ou Servente .....	520,42

**GRUPO - D**

Casqueiro, Colchoeiro, Estojeiro, Empalhador de Cadeiras, Marceneiro ou Armador de Urnas Funerárias, Fiel, Facejador, Lixador Mecânico, Costureiro Controlador, Operador de Orladora, Acabador de Canelas, Acabador de Lançadeiras ou Prensador:

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74
1/2 Oficial .....	537,44
Ajudante ou Servente .....	520,42

**GRUPO - E**

Apontador .....	608,74
-----------------	--------

**GRUPO - F**

Costureiro de Estofador, Costureiro de Estojeiro, Condutor de Empilhador, Condutor de Grua e Condutor de Tractor:

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74

**GRUPO - G**

Costureiro de Colchoeiro, (Manual à Máquina), Empilhador, Enchedor de Colchões e Operador de Máquinas de Colchoador e Cardeiro: .....

537,44

Costureiro de Máquinas de Cortinados: .....	486,98
Ajudante de Costureira/o: .....	486,35
Aprendizes de Máquinas de Cortinados : 16 e 17 Anos .....	295,21

**GRUPO - H**

Entregador de Materiais, Porteiro, Guarda Rodante e Pessoal Indiferenciado (Serviço de Carga e Descarga): .....

520,42

**SECTOR DE SERRAÇÃO DE MADEIRAS  
PESSOALTÉCNICO**

Encarregado Geral .....	905,84
Chefe de Oficina .....	804,91
Técnico Preparador de Lâminas de Madeira .....	608,74

**GRUPO - A****Serrador de Charriot:**

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74
Ajudante ou Servente .....	520,42

**GRUPO - B****Serrador de Serra de Fita e Motosserrista:**

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74
1/2 Oficial .....	537,44

**GRUPO - C**

Serrador Manual, Riscador de Madeiras, Escolhedor e Medidor de Madeiras, Perfilador, Marcador de Tabuinhas de Máquinas Automáticas e Ajudante Técnico, Preparador de Lâminas de Corte de Madeiras:

1.º Oficial .....	671,17
2.º Oficial .....	608,74

**GRUPO - D**

Cortador de Árvores .....	537,44
Empilhador de Tractor, Condutor de Grua: .....	608,74
Serrador de Serra Circular, Macheador, Facejador, Prescindador à Máquina e Pesador: .....	671,17
Caixoteiro .....	537,44
Ajudante ou Servente .....	520,42

**GRUPO - E**

Ajudante, Descascador, Encastelador, Porteiro, Rondante, Prescindador, Manual, Marcador, Grampeador, Enfardador, Entregador de Material/ais e Pessoal Indiferenciado: .....

520,42

**SECTOR DE CERÂMICA E OLARIAS****GRUPO - A**

Moldador de 1. <sup>a</sup> , Oleiro de 1. <sup>a</sup> , Formista Moldista de 1. <sup>a</sup> , Prensador de Telha, Enfornador, Desenfornador de Telha : .....	633,33
Moldador de 2. <sup>a</sup> , Oleiro Rodista de 2. <sup>a</sup> , Formista Moldista de 2. <sup>a</sup> , Apontador, Oleiro Assador, Oleiro Colador, Oleiro Rodista de Loça Vulgar não Vidrada, Amassador ou Moador de Barro, Operador de Máquinas de Amassar, Acabador, Escolhedor Redondador: .....	581,60
Moldador de 3. <sup>a</sup> , Oleiro Rodista de 3. <sup>a</sup> : .....	539,96

**GRUPO - B**

Pintor ou Pintora de 1. <sup>a</sup> , Acabador ou Acabadora de 1. <sup>a</sup> : .....	633,33
Pintor ou Pintora de 2. <sup>a</sup> , Acabador ou Acabadora de 2. <sup>a</sup> : .....	581,60
Pintor ou Pintora de 3. <sup>a</sup> , Acabador ou Acabadora de 3. <sup>a</sup> : .....	539,96

**GRUPO - C**

Servente ou Ajudante .....	514,73
----------------------------	--------

**APRENDIZES**

16 Anos .....	285,75
17 " .....	323,59
18 " Inclusive .....	514,73

**SECTOR DE MOTORISTAS DA  
CONSTRUÇÃO CIVIL**

Motorista de Betão Pronto: .....	871,13
Motorista de Veículos Pesados de Mercadorias: .....	671,17
Motorista de Veículos Ligeiros de Mercadorias ou Mistos: .....	608,74
Ajudante de Motorista ou Servente: .....	520,42

**SECTOR DE TRABALHADORES ELECTRICISTAS  
NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Encarregado .....	809,94
Oficial Principal .....	786,61
Oficial .....	758,86
Pré-Oficial	
2.º Ano .....	632,70
1.º Ano .....	560,78
Ajudante	
2.º Ano .....	486,98
1.º Ano .....	423,91

**APRENDIZES**

16 Anos .....	331,17
---------------	--------

**TÉCNICOS DE DESENHO**

Desenhador e Medidor .....	763,92
Desenhador Projectista .....	980,27
Planificador .....	879,98
Tirocinante .....	580,97
Praticante .....	399,29

**INDÚSTRIA VIDREIRA**

Encarregado .....	858,52
Oficial de:	
Bisilador .....	785,98
Colocador .....	785,98
Cortador de Banca .....	785,98
Espalhador .....	785,98
Polidor .....	785,98
Pré-Oficial 2.º Ano .....	682,54
Pré-Oficial 1.º Ano .....	622,60

**PRATICANTES**

4.º Ano .....	544,39
3.º Ano .....	492,02
2.º Ano .....	457,33
1.º Ano .....	411,92

**APRENDIZES**

17 Anos .....	348,84
16 Anos .....	317,30
Servente .....	587,28

**TÉCNICOS DE TOPOGRAFIA**

Ajudante de Fotogrametrista .....	508,43
Fotogrametrista .....	842,75
Fotogrametrista Auxiliar .....	657,93
Geómetra, Cartógrafo ou Calculador	
Topocartográfico .....	919,71
Medidor de Topografia .....	508,43
Porta Miras .....	496,44
Registador .....	575,94
Revisor Fotogramétrico .....	697,67
Topógrafo .....	842,75
Topógrafo Auxiliar .....	657,93

**INDÚSTRIADE MÁRMORES E  
PEDREIRAS DE BRITAS**

Encarregado Geral .....	1.013,07
Encarregado de Oficina .....	936,76
Encarregado de Pedreira .....	907,73
Operador de Central de Betão .....	847,13
Operador de Central de Betuminosos .....	847,13
Sub-Encarregado de Oficina .....	907,73
Canteiro Ornatista de 1.ª .....	907,73
Cabouqueiro ou Montante .....	871,13
Canteiro de 1.ª .....	871,13
Canteiro Assentador .....	871,13
Canteiro Ornatista de 2.ª .....	871,13
Condutor de Veículos Industriais Pesados .....	871,13
Polidor Torneiro de 1.ª .....	871,13
Serrador de Fio .....	871,13
Torneiro de 1.ª .....	871,13
Canteiro de 2.ª .....	862,31
Carregador de Fogo .....	862,31
Gravador de Maquinista .....	862,31
Operador de Vagondril .....	862,31
Maquinista de Corte de 1.ª .....	862,31
Polidor Manual de 1.ª .....	862,31
Polidor Maquinista de 1.ª .....	862,31
Praticante de Cabouqueiro .....	862,31
Serrador de 1.ª .....	862,31
Torneiro de 2.ª .....	862,31
Condutor de Veículos Industriais Ligeiros .....	817,52
Marteleiro .....	817,52
Pedreiro Montante .....	817,52
Polidor Torneiro de 2.ª .....	817,52
Britador (Operador de Britadeira ou Alimentador de Britadeira) .....	817,52
Maquinista de Corte de 2.ª .....	817,52
Polidor Manual de 2.ª .....	817,52
Polidor Maquinista de 2.ª .....	817,52
Seleccionador de Mármoreos .....	817,52
Serrador de 2.ª .....	817,52
Servente de Pedreiro .....	817,52
Acabador de 1.ª .....	733,62
Apontador .....	733,62
Praticante de Condutor .....	733,62
Ajudante de Maquinista .....	726,67
Guarda .....	726,67
Guarda de Ronda .....	726,67
Servente .....	726,67
Acabador de 2.ª .....	675,59
Guarda Residente .....	675,59
Servente de Limpeza .....	656,66
Aprendiz de 3.º Ano .....	628,27
Aprendiz de 2.º Ano .....	449,78
Aprendiz de 1.º Ano .....	380,37

**SECTOR DAHOTELARIANA  
CONSTRUÇÃO CIVIL**

Encarregado de Refeitório .....	700,18
Cozinheiro de 1.ª .....	707,77
Cozinheiro de 2.ª .....	608,74
Ecónomo .....	671,17
Dispenseiro .....	608,74
Empregado de Balcão de 1.ª .....	608,74
Empregado de Balcão de 2.ª .....	585,38
Empregado de Refeitório .....	608,74
Lavador .....	569,60
Roupeiro .....	569,60
Estagiário .....	554,47
Jardineiro .....	554,47
Empregado de Limpeza de Dormitório .....	546,27

**Declaração**

Declaramos conforme previsto na alínea h), do art.º 543.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, que o número empregadores abrangidos pela presente Convenção Colectiva é de 420 e que os trabalhadores abrangidos são 15.000.

Funchal, 18 de Janeiro de 2007.

Pe'l ASSICOM-Associação §da Indústria, Associação de Construção da Região Autónoma da Madeira.

Dr.º João Carlos Teixeira Baltazar Gomes, Vice-Presidente.

João Renato Pinto, Vogal de Direcção.

Pela SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Diamantino António dos Santos Alturas, Presidente.  
José Teotónio Camacho, Tesoureiro.

Depositado em 31 de Janeiro de 2007, a fl.ªs 28 verso do livro n.º 2, com o n.º 2/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

---

**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:**

**Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.**

**Convocatórias:**
**Sweets and Sugar**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria,

Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira ao Abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção Regional do Trabalho, a 16 Outubro 2006 relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Sweets and Sugar:

“Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei 35/2004, o sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM informa V. Ex<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os Representantes dos Trabalhadores na Área de Saúde, Higiene no Trabalho (SHST) na Sweets and Sugar, Sítio à Plataforma 6 Zona Franca Industrial, concelho de Machico, no dia 11 de Maio de 2007.”

Publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 3 de 01 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

---

### **Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho:**

#### **Eleição de Representantes:**

##### **Hotel Vila Ramos -**

Eleição em 15 de Novembro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série n.º 15 de 01 de Agosto 2006.

**Efectivo** - Luís Gomes Faria, Bilhete de identidade n.º 4593183, arquivo do Funchal, de 30/03/98.

**Suplente** - João Carlos Gouveia Gomes Silva, bilhete de identidade n.º 5628362, arquivo do Funchal, de 11/08/99.

Registados em 03 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 278.º n.º 2 da lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, sob o n.º 9 a fl. 2 do livro n.º 1.

##### **Hotel Raga -**

Eleição em 13 de Dezembro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série n.º 15 de 01 Agosto 2006.

**Efectiva** - Nélia Maria Abreu Aguiar da Silva, bilhete de identidade n.º 10325917, arquivo do Funchal, de 27/09/2002.

**Efectiva** - Lúcia Maria Silva Lucas Fernandes, bilhete de identidade n.º 6095693, arquivo do Funchal, de 22/04/03.

**Suplente** - António Jorge Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 5603825, arquivo do Funchal, de 04/07/01.

**Suplente** - Emanuel Natividade Fernandes Mendonça, bilhete de identidade n.º 6482575, arquivo do Funchal, de 22/03/02.

Registados em 03 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 278.º n.º 2 da lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, sob o n.º 10 a fl. 2 do livro n.º 1.

##### **Hotel Baía Azul -**

Eleição em 06 de Dezembro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série n.º 15 de 01 de Agosto 2006.

**Efectiva** - José Nélio Correia Serrão, bilhete de identidade n.º 9528141, arquivo do Funchal, de 14/09/01.

**Efectiva** - Maria Inês Rodrigues da Silva, bilhete de identidade n.º 9244235, arquivo do Funchal, de 13/07/06.

**Suplente** - Maria Judite Gomes dos Santos, bilhete de identidade n.º 6906540, arquivo do Funchal, de 29/11/06.

**Suplente** - Sílvio Miguel Quintal Nóbrega, bilhete de identidade n.º 12606916, arquivo do Funchal, de 08/10/02.

Registados em 18 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 278.º n.º 2 da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, sob o n.º 11 a fl. 3 do livro n.º 1.



## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . .	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas . . . . .	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas . . . . .	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas . . . . .	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas . . . . .	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série . . . . .	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries . . . . .	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries . . . . .	€ 63,78	€ 31,95;
Completa . . . . .	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

## IMPRESSÃO

## DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho  
Divisão do Jornal Oficial  
Número 181952/02

O Preço deste número: € 14,48 (IVA incluído)