



JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 18 de Setembro de 2007



Série

Número 18

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 35/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APS - Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS - Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outras - Alteração Salarial e outras. 2

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIF - Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração Salarial e outras. 2

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão Global. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a ANIF - Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração Salarial e outras. 4

CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão Global. 7

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Regulamentos de Extensão:****Portaria n.º 35/RE/2007**

Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APS - Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS - Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outras - Alteração Salarial e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17, de 03 de Setembro 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 17, III Série, de 03 de Setembro 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 APS - Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS - Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outras - Alteração Salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 03 de Setembro 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 nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

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 2007.

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 18 de Setembro 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 CCT entre a ANIF - Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração Salarial e outras.

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 CCT entre a ANIF - Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração Salarial e outras, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 32 de 29 de Agosto de 2007, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32 de 29 de Agosto de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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 APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCTENTRE ANIF - ASSOC. NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE FOTOGRAFIAE O SIND. DOS TRABALHADORES DAS IND. DE CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

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, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANIF - Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração Salarial e outras, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 32 de 29 de Agosto de 2007, e transcrito neste JORAM, 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

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Julho de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 10 de Setembro 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 CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa 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 CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 32 de 29 de Agosto de 2007, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32 de 29 de Agosto de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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 APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOC. DA IMPRENSA DIÁRIA E O SIND. DOS TRABALHADORES DAS IND. DE CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA 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 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, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 32 de 29 de Agosto de 2007, e transcrito neste JORAM, 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

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 10 de Setembro de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a ANIF - Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração Salarial e outras.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV), aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e na venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - O presente CCTV aplica-se ainda aos trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 - Nos termos da alínea e) do artigo 543.ª do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª («Área e âmbito»), 2.ª («Vigência»), 36.ª («Retribuições mínimas mensais»), e 42.ª («Trabalho fora do local habitual»), a base XXXII («Diuturnidades») e os anexos IV («Tabela salarial») e V («Enquadramento profissional e salários»), resultantes de acordo efectuado no âmbito da revisão do CCTV para a indústria de fotografia, são alteradas as mesmas matérias que constam da publicação do Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006.

A restante matéria que não foi objecto de alteração mantém a produção de efeitos consolidada conforme a publicação efectuada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005, e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006.

4 - Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

Vigência

3 - A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2007, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VI**Retribuição do trabalho**

Cláusula 36.ª

Retribuições mínimas mensais

5 - Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 35,70.

12 - As empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 3,30.

Cláusula 42.ª

Trabalho fora do local habitual

4 - As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 60,50, por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 14,35 e a dormida com pequeno-almoço a € 31,80.

CAPÍTULO VII**Diuturnidades**

Base XXXII

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de € 12, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

3 - Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de € 12, até ao limite de três diuturnidades.

ANEXO IV
Tabela salarial

Grupos	Valor (euros)
1-A	782
1-B	744
1-C	716
2	671
3	655
4	606
5	563
6	548
7	486
8	431
9	415
10	410
11	406
12	404

ANEXO V

Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A - € 782:

Director de serviços - escritório.

Grupo I-B - € 744:

Analista informático - escritório.

Grupo I-C - € 716:

Caixeiro-encarregado - comércio/armazém;
Chefe de compras - comércio/armazém;
Chefe de departamento - escritório;
Chefe de divisão - escritório;
Chefe de escritório - escritório;
Chefe de serviços - escritório;
Chefe de Vendas - comércio/técnico de vendas;
Contabilista - escritório;
Desenhador de arte finalista - desenho;
Desenhador-maquetista - desenho;
Desenhador-projectista - desenho;
Desenhador-retocador - desenho;
Programador informático - escritório;
Técnico de contas - escritório;
Tesoureiro - escritório.

Grupo II - € 671:

Caixeiro-chefe de secção - comércio/armazém;
Chefe de secção - escritório;
Encarregado de armazém - comércio/armazém;
Encarregado de electricista - electricista;
Guarda-livros - escritório;
Programador mecanográfico - escritório.

Grupo III - € 655:

Correspondente em línguas estrangeiras - escritório.
Chefe de equipa electricista - electricista.
Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico.
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira - escritório;

Inspector de vendas - comércio/armazém;
Secretário - escritório;
Tradutor - escritório

Grupo IV - € 606:

Caixa de escritório - escritório;
Condutor de empilhador, tractor ou grua - rodoviários;
Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos - desenho;
Encarregado de garagem - garagem;
Fiel de armazém - comércio/armazém;
Motorista de pesados - rodoviários;
Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios, industriais e microfilmagem)-gráfico;
Oficial de electricista - electricista;
Operador informático - escritório;
Operador mecanográfico - escritório;
Operador de minilab - gráfico;
Primeiro-caixeiro - comércio/armazém;
Primeiro-escriurário - escritório;
Prospector de vendas - comércio/técnico vendas;
Vendedor (viajante ou praticista) - comércio/técnico venda;

Grupo V - € 563:

Ajudante de fiel - comércio/armazém;
Arquivista - escritório;
Cobrador - cobrador;
Conferente - comércio/armazém;
Demonstrador - comércio/armazém;
Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos - desenho;
Esteno-dactilógrafo na língua portuguesa-escritório;
Motorista de ligeiros - rodoviários;
Operador de máquinas de contabilidade - escritório;
Operador de Telex em línguas estrangeiro-escritório;
Perfurador-verificador/operador de posto de dados - escritório;
Recepcionista - escritório;
Segundo-caixeiro - comércio/armazém;
Segundo-escriurário - escritório;
Telefonista de 1.ª - telefonistas.

Grupo VI - € 548:

Caixa de balcão - comércio/armazém;
Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos - desenho;
Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
Lubrificador - garagem;
Operador estagiário do 2.º ano de minilab - gráfico;
Operador de telex em língua portuguesa - escritório;
Pré-oficial electricista dos 1.º e 2.º anos-electricista;
Telefonista de 2.ª - telefonista;
Terceiro-caixeiro - comércio/armazém;
Terceiro-escriurário - escritório.

Grupo VII - € 486:

Ajudante de motorista - garagem;
Arquivista técnico - desenho;

Auxiliar de armazém ou servente - comércio/armazém;
 Caixeiro-Ajudante do 2.º ano - comércio/armazém;
 Contínuo - contínuo-porteiro;
 Dactilógrafo do 2.º ano - escritório;
 Distribuidor - comércio/armazém;
 Embalador - comércio/armazém;
 Empregado de limpeza - contínuo-porteiro;
 Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Estagiário do 2.º ano (escritório) - escritório;
 Guarda/vigilante - contínuo-porteiro;
 Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) - garagem;
 Operador estagiário do 1.º ano de minilab - gráfico;
 Porteiro - contínuo-porteiro;
 Servente de viatura de carga - contínuo-porteiro;
 Tirocinante do 2.º ano - desenho.

Grupo VIII - € 431:

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista.
 Auxiliar de minilab - gráfico;
 Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano - comércio/armazém;
 Dactilógrafo do 1.º ano - escritórios;
 Estagiário do 1.º ano - escritórios;
 Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) - desenho.

Grupo IX - € 415:

Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico.
 Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) - gráfico.

Grupo X - € 410:

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista.
 Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) - gráfico;
 Contínuo (com menos de 20 anos) - contínuo-porteiro;
 Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos - escritório;
 Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos - desenho;
 Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos) - desenho;

Grupo XI - € 406:

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) - gráfico;

Grupo XII - € 404:

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) - gráfico.

Lisboa, 27 de Julho de 2007.

Pela ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

Eduardo dos Santos Mesquita, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPCES:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQT D - Sindicato Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio; Escritórios e Serviços de Portugal;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

23 de Julho de 2007.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa os seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica. Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra.
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Braga;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira,
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
 Sindicato dos trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte,

Lisboa, 24 de Julho de 2007. - Pelo Secretariado, Delfim Tavares Mendes - António Maria Quintas.

Declaração

A FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo;
 STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa 24 de Julho de 2007. - A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 16 de Agosto de 2007, a fl. 180 do livro n.º 10, com o n.º 198/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. (Publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 32, de 29/8/2007).

CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente CCTV aplica-se, em todo o território nacional, às relações de trabalho estabelecidas entre, por um lado, as empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos e as agências noticiosas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no anexo III

2 - O presente CCTV aplica-se também a cooperativas prestadoras de serviços de que as empresas referidas no n.º 1 sejam cooperantes.

3 - Nos termos da legislação em vigor o presente CCTV aplica-se por estimativa a 45 empresas que empregam 2500 trabalhadores.

4 - O texto do presente CCTV reproduz e consolida a matéria da convenção global publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979, e as alterações introduzidas e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.ºs 10, de 15 de Março de 1981, 29 de 7 de Agosto de 1982, 45, de 8 de Dezembro de 1983, 45, de 8 de Dezembro de 1984, 22, de 15 de Junho de 1986, 2, de 15 de Janeiro de 1988, 9, de 8 de Março de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, 47, de 22 de Dezembro de 1991, 46, de 15 de Dezembro de 1992, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 20, de 29 de Maio de 1995, 31, de 22 de Agosto de 1996, 42, de 15 de Novembro de 1997, 42, de 15 de Novembro de 1998, e 6, de 15 de Fevereiro de 2002.

5 - No âmbito da revisão efectuada para o ano de 2007, o texto referenciado no número anterior sofre alterações nas cláusulas 1.ª («Área e âmbito»), 29.ª («Feriados», introduz o Domingo de Páscoa), 49.ª-A («Diuturnidades») e 55.ª-A («Subsídio de alimentação»), no capítulo IV («Refeições») do anexo IV e no anexo V («Tabelas salariais») e elimina a cláusula 68.ª («Regulamento do contrato em part-time para a imprensa não diária»).

Cláusula 2.ª

Vigência e forma de revisão

1 - Este CCTV entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo que a lei estabelece ou venha a estabelecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 - As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007, excepto o valor das diuturnidades aplicável às empresas abrangidas pela tabela B, que tem efeitos a 1 de Maio de 2007.

3 - A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de 12 meses a contar da primeira das datas indicadas no n.º 2 anterior.

4 - As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapropostas, que é de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

5 - Este CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPITULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Deveres da entidade patronal

As entidades patronais devem:

- Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as normas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste CCTV;
- Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste CCTV;
- Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;
- Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores entre outros:

- Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir os regulamentos internos das empresas e outras normas ou directrizes respeitantes à disciplina e execução do trabalho, em tudo o que não contrarie o disposto neste CCTV ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;
- Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

- Opor-se por qualquer forma que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;

- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- Alterar as condições de trabalho por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante no anexo III deste CCTV;
- Transferir o trabalhador para outro local, zona ou região do continente ou ilhas adjacentes sem o seu prévio consentimento por escrito;
- Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- Despedir o trabalhador sem justa causa;
- Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;
- Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 - Quando qualquer trabalhador transite de uma Cláusula 4 a empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 - No caso de o trabalhador dar o consentimento lizar o trabalho com zelo e diligência; referido nas alíneas e) e f) do n.º 1, a entidade patronal b) Cumprir os regulamentos internos das empresas é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 6.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem os específicos deveres e garantias decorrentes deste CCTV.

Cláusula 7.^a

Poder disciplinar

1 - A entidade patronal detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram 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, e respeitadas as disposições aplicáveis neste CCTV.

Cláusula 8.^a

Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 9.^a**Sanções disciplinares**

1 - A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

3 - A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, um total de 20 dias.

4 - Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 10.^a**Sanções abusivas**

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimidade contra as condições de trabalho;
- d) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter prestado informações ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, com a excepção da alínea e), em que é até um ano após o termo das funções aí referidas, ou a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

3 - A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito e de acordo com os preceitos legais especialmente aplicáveis, em função do tipo de sanção disciplinar abusivamente aplicada, nomeadamente:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 57.^a e 59.^a, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste CCTV.
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 11.^a**Processo disciplinar**

1 - O processo disciplinar inicia-se com o envio da nota de culpa ao trabalhador, por carta registada.

2 - A nota de culpa identificará o alegado infractor, devendo dela constar a descrição especificada e fundamentada dos factos que lhe são imputados e a indicação das disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidas.

3 - Após a recepção da nota de culpa, o arguido dispõe de 10 dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa, juntando o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requerendo as diligências probatórias que repute úteis para o esclarecimento da verdade.

4 - O rol de testemunhas não pode ultrapassar 10, quer para o arguido quer para a entidade patronal, não podendo ser ouvidas mais de 3 testemunhas sobre cada facto.

5 - Concluída a instrução, o instrutor do processo deverá emitir a informação final no prazo de 10 dias.

6 - Após a informação final, a entidade patronal antes de encerrar o processo ou decidir qual a sanção a aplicar, enviará, por carta registada, no prazo de 2 dias, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, ou, na falta desta, ao sindicato respectivo, cópia de todos os documentos do processo, devendo esta Comissão emitir o seu parecer no prazo de 10 dias úteis.

7 - Ouvida a Comissão de Trabalhadores, a entidade patronal dará a decisão final no prazo de seis dias, dando conhecimento da mesma, por carta registada com aviso de recepção, ao trabalhador, à Comissão de Trabalhadores e ao sindicato respectivo.

Cláusula 12.^a**Suspensão preventiva**

1 - Quando tal se mostre conveniente e a lei permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço,

2 - A Suspensão preventiva deve ser comunicada por escrito à Comissão de Trabalhadores e ao Sindicato.

Cláusula 13.^a**Garantias da defesa do trabalhador**

1 - São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias da defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol das testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 - Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade será considerada nula nos termos deste CCTV.

Cláusula 14.^a**Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares**

1 - É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

2 - Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCTV e da lei.

3 - Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 - A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

SECÇÃO C**Direitos especiais**Cláusula 15.^a**Regime especial de maternidade**

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, normal ou prematuro, pode faltar durante 90 dias, sem perda da retribuição, nos termos e com os efeitos previsto na lei;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, ou num período único de duas horas, durante um período de 12 meses após o parto, para alimentação dos filhos;
- d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;

- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem.

Cláusula 16.^a**Trabalho de menores**

1 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 - É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a**Tralhadores-estudantes**

1 - Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 - Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução de horário de seis horas semanais, de acordo com as necessidades do horário escolar praticado, quando não seja possível a elaboração de horários de trabalho específicos.

3 - A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

4 - O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, assiduidade às aulas, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5 - Para efeitos do exercício dos direitos estabelecidos nesta cláusula, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos um terço das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

6 - O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos perderá o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução de horário de trabalho, voltando esse benefício a ser-lhe conferido no ano seguinte àquele em que comprovar o seu aproveitamento.

7 - Quando o trabalhador-estudante não tiver obtido aproveitamento escolar por faltas de assiduidade que lhe sejam imputáveis, o direito ao benefício de retribuição e subsídios correspondentes à redução de horário cessará no ano imediato, voltando a ser-lhe conferido no ano seguinte àquele em que comprovar o seu aproveitamento.

8 - O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

9 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

10 - Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

11 - Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

12 - Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma incumbe ao trabalhador-estudante comprovar a sua qualidade de trabalhador junto do estabelecimento de ensino.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 18.^a

Condições de admissão

1 - Compete às empresas contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos, que respeitem designadamente o disposto neste CCTV, ouvindo para o efeito a organização representativa dos trabalhadores.

2 - No preenchimento de lugares ou vagas, as empresas darão preferência a:

- a) Trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratados a prazo que se candidatem à vaga aberta ou criada;
- b) Desempregados inscritos em listas para o efeito organizadas pelos sindicatos outorgantes.

3 - Para os fins previstos na alínea b) do número anterior, os sindicatos deverão fornecer à entidade patronal, no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, as indicações pertinentes. As empresas por seu turno, informarão os sindicatos das admissões processadas.

4 - As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este CCTV são as constantes do anexo IV.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 - A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 60 dias consecutivos, durante os quais o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental será, no entanto, de 30 dias para os trabalhadores que à data da admissão sejam portadores de título ou carteira profissional, ou tenham pelo menos um ano de exercício da profissão.

3 - Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 - O período experimental não tem carácter obrigatório.

5 - Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

Cláusula 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 - A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando os n.^{os} 1, 2 e 3 da cláusula 18.^a.

2 - O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 - O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 - A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores às do substituído, quer durante o impedimento deste, quer no caso de se verificar a sua admissão definitiva.

5 - Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas desde que reúnam as condições necessárias e sem prejuízo do estabelecido no anexo IV e na cláusula 18.^a, n.^{os} 1, 2 e 3.

6 - A entidade patronal terá de enviar ao sindicato respectivo cópia dos contratos celebrados nas condições previstas nesta cláusula, dentro dos cinco dias subsequentes à sua celebração.

Cláusula 20.^a-A

Contratos a prazo

1 - Só é permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo.

2 - No entanto, e desde que a lei o permita, poderão ser celebrados contratos a prazo incerto, mas apenas para efeitos de substituição temporária.

3 - As empresas só poderão celebrar contratos a prazo nas circunstâncias seguintes:

- a) Para substituição de trabalhadores ausentes por impedimento prolongado;
- b) Para fazer face a acréscimos anormais e temporários de trabalho, que excedam as possibilidades dos trabalhadores em serviço e cujo termo seja previsível;
- c) Para a realização de grandes reparações e montagem de novas instalações, quando num caso e noutro, o respectivo termo seja previsível;
- d) Quando o trabalho a executar não seja, efectiva ou tendencialmente, de natureza permanente.

4 - Sempre que o contrato seja celebrado por período inferior a seis meses, deverá constar do texto do contrato a indicação concreta e precisa do serviço ou obra a realizar ou executar.

5 - O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remunerações do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

6 - Os trabalhadores admitidos a prazo terão todos os direitos e regalias previstos nesta convenção para os trabalhadores da respectiva profissão, que não colidam com a especial natureza do contrato.

7 - O quantitativo de trabalhadores contratados a prazo, dentro de cada empresa, não poderá ultrapassar 5% dos trabalhadores abrangidos por este CCTV. Exceptua-se a imprensa diária de expansão regional, onde se estabelece o mínimo de quatro, desde que a aplicação da percentagem acima referida dê número inferior.

8 - As empresas que tenham trabalhadores contratados a prazo em número superior ao disposto no número anterior devem conformar-se com esse limite até ao fim de 1982.

Cláusula 21.^a

Categorias, carreiras profissionais e densidade

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 - As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional - estágio e acesso - e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

Cláusula 22.^a

Mapas de pessoal

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, as empresas obrigam-se a enviar mensalmente aos sindicatos respectivos mapas de quotização sindical, donde constem os elementos referentes a cada trabalhador, conforme modelo adoptado ou a adoptar por estes organismos.

Cláusula 23.^a

Transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador, constantes da lei e deste CCTV, e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Duração do trabalho

1 - A duração máxima do período normal de trabalho é de quarenta horas.

2 - Mantêm-se em vigor os horários de menor duração, em vigor, para os diversos sectores profissionais e os constantes de regulamentações anteriores ou praticados em cada empresa. Aos trabalhadores que venham a ser admitidos aplicar-se-á o disposto neste número.

3 - O horário de trabalho será fixado de acordo com o funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

4 - Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 25.^a

Intervalos para descanso

O intervalo mínimo para descanso diário é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas. O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 26.^a

Trabalho extraordinário

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

2 - Só em casos inteiramente imprescindíveis justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 - Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5 - Quando o trabalhador, por virtude de trabalho extraordinário prestado, tiver encargos suplementares, desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Só será concedida a isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora das instalações da empresa.

2 - A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador e deverá ser comunicada ao respectivo sindicato.

3 - Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a 2 dias de folga (descanso semanal), seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de 104 anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 - Os trabalhadores que já têm como dias de descanso semanal fixos o sábado e o domingo mantêm este regime.

Cláusula 29.^a

Feriados

1 - Consideram-se feriados obrigatórios;

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

2 - Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 - Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no domingo de Páscoa aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 48.^a

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 30.^a

Direito a férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 30 dias, que não poderá ter início em dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração, suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 32.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 - A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

4 - As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 - As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, quando pertencentes aos seus

quadros, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 - Aos trabalhadores menores de 18 anos deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 - Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

Cláusula 33.^a

Alteração da 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 das 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.

Cláusula 34.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 35.^a

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, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas, não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 36.^a

Acumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - Não se aplica o disposto no número 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:

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

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.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 37.^a

Definição

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

2 - Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

Cláusula 38.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento dos deveres legais, nomeadamente quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções em organismos sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos e com os limites fixados na lei e neste CCTV;
- c) Casamento, durante 15 dias de calendário por ocasião da sua celebração;
- d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogra, filhos, nora, genro, padrao, madrasta e enteado durante cinco dias;
- e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta, durante dois dias;
- f) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;

- g) Nascimento de filhos, durante três dias;
- h) Prestação de provas de exame no ensino oficial ou oficializado de formação profissional no próprio dia e véspera;
- i) Exercício das funções de bombeiro voluntário em serviço de emergência;
- j) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente em virtude de más condições atmosféricas, desastres e alterações anormais nos transportes;
- l) As faltas dadas por motivo de doação graciosa de sangue, durante um dia, por cada dádiva;
- m) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior, desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho.

3 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de cinco dias.

4 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas à entidade patronal ou a quem a represente, logo que possível.

5 - Nos dois dias úteis a seguir à apresentação ao serviço, ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 - As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias, subsídios ou quaisquer outras regalias.

Cláusula 39.^a

Consequências das faltas

1 - A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 - O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 - Não importarão redução de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a represente;
- b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

4 - Sempre que por faltas injustificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição horária é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 45.^a.

Cláusula 40.^a

Dispensas

1 - Sempre que, para além dos casos de faltas justificadas previstas na cláusula 38.^a os trabalhadores precisem de tratar de assuntos inadiáveis da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período de trabalho, os trabalhadores terão o direito a ser dispensados do serviço, sem perda de retribuição, de antiguidade, de dias de férias ou de quaisquer outros direitos.

2 - Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência razoável, salvo casos de comprovada urgência.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

1 - Ao trabalhador podem ser facultadas, a seu pedido, licenças sem retribuição.

2 - O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

2 - O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral enquanto se mantiver nessa situação.

3 - Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomarà o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias após ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data de licenciamento, sob pena de cessação do contrato.

O trabalhador retomarà o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe e vencimento e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

CAPÍTULO VI

Retribuição do Trabalho

Cláusula 43.^a

Noção de retribuição

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente CCTV ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

Cláusula 44.^a

Classificação da retribuição

1 - Para efeitos deste CCTV, entende-se por:

- a) «Remuneração de base» a prevista no anexo V para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;

- b) «Retribuição mínima mensal» a remuneração de base acrescida das diuturnidades, para os trabalhadores que as tenham vencido;
- c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador.

2 - A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A remuneração de base;
- b) As diuturnidades, quando existam;
- c) Os subsídios de função porventura atribuídos;
- d) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;
- e) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCTV.

3- Para os efeitos do número anterior não se consideram as prestações acidentais relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho extraordinário;
- b) Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

Cláusula 44.^a - A

Enquadramentos em grupos salariais e níveis de qualificação e remuneração base

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão enquadrados nos grupos salariais e níveis de quantificação constantes do anexo V e terão a remuneração de base aí prevista para o respectivo grupo salarial.

Cláusula 45.^a

Retribuição horária

O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

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

sendo RM o valor da retribuição mensal efectiva e N o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Pagamento

1 - As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 - O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador se este der o seu acordo.

3 - No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição

corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno, ou prestado em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

Cláusula 48.^a

Trabalho em dia de descanso e feriados

1 - O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200%.

2 - O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

2 - Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

Cláusula 49.^a-B

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escalão, e na mesma empresa, a uma diuturnidade e até ao máximo de três.

2 - Cada uma das diuturnidades previstas no número anterior é paga pelos seguintes valores:

- a) € 38 - empresas abrangidas pela tabela salarial A;
- b) € 35 - empresas abrangidas pela tabela salarial B.

3 - No caso de especialidades profissionais para as quais funcionem normas de promoção automática, a contagem do tempo para vencimento de diuturnidades só se inicia uma vez esgotada a fase de acesso automático.

4 - Sempre que, decorridos dois anos de permanência no mesmo escalão, haja promoção voluntária, o trabalhador promovido não poderá ficar com retribuição de base inferior à que resultaria da soma da retribuição de base anterior com a diuturnidade que, sem a promoção, o trabalhador viria a vencer.

5 - Quando um trabalhador, depois de atingido o topo da respectiva carreira, transitar de especialidade profissional, não haverá lugar a interrupção da contagem de tempo para vencimento de diuturnidades.

6 - A contagem de tempo para vencimento de diuturnidades não sofre interrupção no caso dos trabalhadores que, por força deste CCTV, hajam mudado de grupo salarial.

7 - Os trabalhadores que venceram ou mantiveram diuturnidades em Dezembro de 1979 vencerão a nova diuturnidade em 1 de Janeiro de 1983.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5% da sua retribuição, constante do anexo V, mantendo os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 51.^a

Retribuição no caso da substituição temporária

1 - Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou de remuneração de base efectiva superior, passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

2 - Se a substituição durar mais de seis meses no ano, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a remuneração de base efectiva respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

3 - O disposto no número anterior não se aplica ao preenchimento temporário de cargos de chefia.

4 - O disposto nesta cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

2 - O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25% do subsídio referido no número anterior, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 - No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 - No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo da prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se, no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses seguidos ou interpolados. Se esse período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 dessa cláusula.

Cláusula 53.^a

Retribuição durante 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 um subsídio de férias igual a essa retribuição, que igualmente deve ser pago antes do início do período de férias.

3 - Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias.

4 - A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 39.^a, não implica redução no correspondente subsídio.

Cláusula 54.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias

1 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 - Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 - O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

4 - O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 55.^a

Deslocação em serviço

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

2 - Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de

trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 - A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde habitualmente trabalha.

4 - Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 - Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de $\frac{1}{30}$ do seu vencimento efectivo.

6 - Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

Cláusula 55.^a-A

Subsídio de alimentação

1 - Cada trabalhador receberá a título de subsídio de alimentação o valor diário de € 5 independentemente do número de horas que preste de serviço em cada dia de trabalho.

2 - Os trabalhadores em regime de part-time previsto na cláusula 68.^a recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas trabalhadas.

3 - Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores, que estejam a ser praticados em qualquer empresa.

CAPÍTULO VII

Cessaçã o da prestação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas da extinçã o

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 57.^a

Rescisã o por iniciativa da entidade patronal

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

2 - A obrigatoriedade da prova de justa causa cabe à entidade patronal.

3 - A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento tem de ser comunicada pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma

inequívoca, respeitando o disposto no capítulo II, Secção B, deste CCTV (cláusula 11.^a).

4 - Todo e qualquer despedimento tem de ser precedido de processo disciplinar nos termos deste CCTV e da lei, pois caso isso não suceda, e para além de a sanção ser ferida de nulidade, há motivo para rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com direito às indemnizações previstas na cláusula 59.^a.

5 - Todos os direitos e regalias do trabalhador se mantêm durante o decurso do processo disciplinar, só cessando se vier a ser provada a existência de justa causa de rescisão do contrato pela entidade patronal.

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

7 - Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía, bem como a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

8 - No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração do trabalhador, a empresa é obrigada a pagarlhe, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.^a.

Cláusula 58.^a

Rescisã o por iniciativa do trabalhador

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

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

Cláusula 59.^a

Justa causa de rescisã o por iniciativa do trabalhador

1 - Ocorrendo algum motivo de rescisão do contrato, nomeadamente a prática de qualquer acto em contravenção do disposto na cláusula 5.^a, 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 número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Cláusula 60.^a

Cessaçã o por mútu o acordo

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútu o acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, desde que para o efeito sejam observadas as formalidades e limitações impostas por este CCTV e por lei.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais

Cláusula 61.^a

Lugares de chefia

1 - Em cada sector da empresa, com funções específicas, que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 - Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores, ou quando, por imperativo de horário, lhe é conferida a responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 - Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal, que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente através dos seus órgãos representativos.

4 - A diferença entre a remuneração de base do chefe de secção ou a dos trabalhadores responsáveis por serviços e a do profissional mais qualificado da respectiva secção é de 20% enquanto exercer essas funções.

5 - A diferença entre a remuneração de base do subchefe e a do profissional mais qualificado da respectiva secção é de 10% enquanto exercer essas funções.

6 - Em qualquer caso, a remuneração de base do chefe ou do responsável por serviços e do subchefe não será nunca inferior à remuneração de base que, segundo o anexo v, lhe competir, acrescida da percentagem de 20% e de 10%, respectivamente.

7 - O montante do subsídio de função atribuído nos termos dos números anteriores não poderá, em qualquer caso, ser diminuído.

8 - Os trabalhadores que, no impedimento dos respectivos titulares, desempenhem transitariamente cargos de chefia receberão, enquanto tal situação se mantiver, o subsídio correspondente.

9 - Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia, ou equiparados, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efectiva que antes auferiam.

10 - O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

11 - O disposto nesta cláusula não se aplica às categorias de chefia enquadradas na tabela salarial.

Cláusula 62.^a

Arquivos para fins culturais e profissionais

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão aos

sindicatos signatários e à federação dos sindicatos do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino ao respectivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontre afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

Cláusula 64.^a

Creches e infantários

Cada empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Formação profissional

1 - Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 - O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos ou outros, nos termos do anexo IV.

Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

Cláusula 66.^a

Execução do contrato

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente CCTV.

Cláusula 67.^a

Infracções

1 - As infracções às cláusulas deste CCTV serão punidas nos termos da lei.

2 - O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 - O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste CCTV terá o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO IX

Previdência

Cláusula 68.^a

Segurança social

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam, nos termos legais.

Cláusula 69.^a

Complemento dos subsídios de doença e Natal

1 - Em caso de doença, comprovada por boletim de baixa, a empresa pagará integralmente o vencimento do trabalhador doente.

2 - O trabalhador na situação do número anterior mantém o direito ao subsídio de Natal (13.º mês) na data do seu vencimento e nos termos deste CCTV.

3 - Os trabalhadores na situação de doença entregarão na empresa os subsídios de doença e de Natal (13.º mês) que lhes foram pagos pela respectiva caixa de previdência, podendo as entidades patronais cobrar esses subsídios directamente na respectiva caixa.

4 - A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

Cláusula 70.^a

Complemento de pensões por acidente e reforma

1 - Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais deverão promover a reconversão dos diminuídos para função compatível com o seu grau de incapacidade.

2 - A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzida, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhar.

3 - No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, as entidades patronais pagarão, enquanto durar a incapacidade, o subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 - É garantida a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação ou regalias internas das empresas, os quais não deverão, portanto, ser afectados.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 - O presente CCTV revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, por se considerar globalmente mais favorável, ressalvando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 - Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

3 - Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam no seu conjunto tratamento mais favorável do que o presente CCTV, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional ou pela empresa.

Cláusula 72.^a

Interpretação e integração de lacunas

1 - Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente CCTV atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 - A interpretação das cláusulas deste CCTV e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e associações ou entidades patronais outorgantes.

3 - A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho, o qual, todavia, não terá direito a voto.

ANEXO I

Base I

Artigo 1.º

Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

1 - A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente CCTV devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 - As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação, temperatura ambiente, ventilação, cubicação, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

Artigo 2.º

Reclamações

1 - Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à Inspeção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 - Sempre que requerida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da Inspeção do Trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Artigo 3.º

Medicina no trabalho

1 - As entidades patronais abrangidas pelo presente CCTV devem criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 - Mediante decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 - Pelo menos duas vezes por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais.

2 - Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido sujeito a exame médico pelos serviços médicos da empresa.

4 - Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitada pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implicam descontos de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 - É obrigatório, no mínimo, duas vezes por ano, efectuar análises para se detectar a quantidade de chumbo no sangue (saturnismo).

6 - No caso de os sei-viços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7 - A assistência médica e o serviço de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio, desde que os respectivos serviços médicos assim o entendam.

Artigo 5.º

Elementos de trabalho

As entidades patronais devem fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados por ele solicitados.

Base II**Comissões de segurança**

Artigo 1.º

Princípio geral

1 - Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, em que as atribuições referidas no artigo 4.º não sejam desempenhadas pela Comissão de Trabalhadores, haverá uma comissão de segurança.

2 - Nas secções diferenciadas da mesma empresa, nas quais se verifique o condicionalismo referido no número anterior, serão organizadas subcomissões para coadjuvar a comissão de segurança.

Artigo 2.º

Composição

A comissão de segurança é composta por dois trabalhadores, eleitos pelos restantes.

Artigo 3.º

Funcionamento

1 - As comissões de segurança serão coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando houver.

2 - As funções dos membros da comissão da segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias; salvo casos especiais, será concedido, para o efeito, um crédito mensal de cinco horas.

Artigo 4.º

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCTV e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da Inspeção do Trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuir, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à Inspeção do Trabalho e aos sindicatos.

Artigo 5.º

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

ANEXO II

CAPÍTULO I

Exercício da actividade sindical na empresa

Base I

Exercício do direito sindical - Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Base II

Comunicação à empresa

1 - O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Base III

Organização sindical na empresa

A organização sindical na empresa é constituída por:

- a) Delegados sindicais - são os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;
- b) Comissão sindical da empresa - é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- c) Comissão intersindical da empresa - é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 - Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;
- c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;
- d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou secção, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
- g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

Base IV

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, elementos das comissões sindicais, intersindicais e de trabalhadores, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para a melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 15 dias por mês para o exercício das suas funções.

3 - Para o exercício das suas funções, dispõe cada delegado sindical de um crédito mensal de trinta horas.

4 - As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais com os respectivos subsídios ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 - Para além dos limites fixados nesta base, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço para todos os efeitos à excepção da remuneração.

6 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ou quem a represente ser avisada com a antecedência possível pelo interessado. O Sindicato confirmará por escrito, com a possível brevidade, aqueles factos.

7 - Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente: Sindicato, União, Federação e Confederação.

Base V

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- Pôr à disposição, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical ou Comissão de Trabalhadores ou delegado sindical, um local adequado para o exercício das suas funções;
- Pôr à disposição da comissão intersindical ou sindical, Comissão de Trabalhadores ou delegados sindicais, a título permanente nas empresas, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada para o exercício das suas funções, salvo impossibilidade manifesta;
- A comissão intersindical, comissão sindical, Comissão de Trabalhadores ou delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nos locais apropriados, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente CCTV;
- Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas instalações da empresa sempre que no exercício das suas funções o solicitem.

Base VI

Reuniões das comissões intersindical e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais serão recebidos, sem perda de retribuição, pela entidade patronal ou por quem a represente, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram.

Base VII

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, Comissão de Trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito, a solicitação de qualquer uma delas.

Base VIII

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 - Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pela comissão intersindical, ou comissão sindical, ou Comissão de Trabalhadores, pelos delegados sindicais, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores, desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões ou delegados sindicais, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da

empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 - Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

Base IX

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos dos trabalhadores

De acordo com o estipulado nos artigos 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

- Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;
- As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto directo e secreto;
- O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou secção da empresa, gozam da protecção legal reconhecida para os delegados sindicais, tendo direito, para o exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previsto neste anexo;
- Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

ANEXO III

Definição de funções

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Codificador-preparador (fotocomposição). - É o trabalhador que corrige os originais, quer sejam de texto, títulos, tabelas ou anúncios, incluindo o primeiro esboço, codificando-os graficamente, segundo a metodologia do sistema utilizado para a operação de teclagem. Tem conhecimentos de composição manual e mecânica.

Compositor manual. - É o trabalhador que faz a marcação de original, combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras;

composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo: ludlow) que funde, através da junção de matrizes, linhas-bloco, a que junta material branco e entrelinhas, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Compositor mecânico (lilotipista). - É o trabalhador qualificado de uma máquina de composição mecânica a quente (tipo linotype ou intertype). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando, a máquina dentro das regras tipográficas, através das seguintes operações: teclar um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia pelo reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; quando necessário, zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas de funcionamento da máquina.

Controlador. - É o trabalhador que trata os documentos recebidos e os encaminha, assim como dos materiais necessários para as respectivas secções, tendo em conta o controlo de tempo de produção. No final dos trabalhos verifica se o processo seguido cumpriu o programa previamente fixado. Pode ainda compilar elementos relativos ao movimento, controlo e armazenagem de materiais, ferramentas e produtos, incluindo a sua requisição e recepção, e a execução de guias de remessa para expedição de produtos acabados. Se necessário, assegura ainda a ligação entre a parte produtiva e a parte administrativa.

Cortador de guilhotina. - É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

Costureira. - É a trabalhadora que cose manual ou mecanicamente e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros de modo a constituírem um corpo único. Informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Cose os cadernos dois a dois (costura à francesa), no caso de papel muito fino. Pode ser incumbida de tarefas auxiliares de encadernação.

Encadernador. - É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, aldeamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Estereotipador. - É o trabalhador que dá seguimento à tarefa seguinte à do paginador. Alceia gravuras, imprime matrizes através de uma calandra, corta, alceia, apara e seca as mesmas, assegura as tarefas de fundição, laminação e fresagem dos clichés. Escareia

para garantir esquadria e adaptação à máquina e dá relevo, o necessário, a uma impressão tipográfica correcta.

Fotógrafo de fotogravura. - É o trabalhador que fotografa, amplia ou reduz, fixa e lava originais a preto e branco, utilizando uma trama, fazendo negativos tramados, tendo em atenção que os negativos estejam o mais próximo possível dos valores do original. Fixa e lava originais a cores, opacos ou transparentes, executando uma ou mais máscaras para correcção de cor; em seguida selecciona as cores através de filtros, fazendo posteriormente positivos tramados ou em tons contínuos, conforme os casos, tendo em atenção que a sobreposição das quatro cores seja o mais próximo possível dos valores do original. Havendo equipamento electrónico, executa estas funções com esse equipamento, podendo ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Fotógrafo de laboratório. - É o trabalhador que revela, manual ou mecanicamente, filmes; imprime, retoca e executa ampliações ou reduções; reproduz originais sem negativos. Pode ainda proceder à preparação dos químicos para os respectivos banhos, identifica e ordena os negativos e ou provas fotográficas de acordo com a orgânica de arquivo da empresa.

Fotógrafo-litógrafo. - É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão. Avalia com densitómetro as densidades máximas e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Fotógrafo-litógrafo-cromista. - É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão a uma ou mais cores. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais a cores, opacos, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Fotogravador-retocador. - É o trabalhador que grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas, preparando-as para a impressão tipográfica. Examina a mesma chapa, comparando-a com o original; isola com tintas adequadas as zonas de correcta densidade de ponto. Imerge a chapa no ácido ou coloca-a numa máquina de gravar que faz funcionar durante o tempo requerido para que o metal seja atacado nas zonas desprotegidas, repetindo as operações até obter as nuances que correspondam às do original reproduzido. Tratando-se de cores, tem de gravar e retocar para cada original as chapas correspondentes a cada cor, providenciando para que da sobreposição delas resultem as tonalidades pretendidas.

Fundidor de chumbo. - É o trabalhador que opera com uma caldeira que funde as linhas de chumbo da composição mecânica. Assegura o seu transporte e acondicionamento.

Fundidor de filetes e material branco. - É o trabalhador que opera com a máquina automática para fundir material branco (lingotes, entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira, monta os mordentes de acordo com a espessura; fixa a velocidade, corrige a temperatura; verifica e melhora a qualidade das peças obtidas; cuida da conservação e lubrificação.

Fundidor-monotipista. É o trabalhador qualificado da fundidora-compositora. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Introduce na cabeça da feitora a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres; prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo abastecimento da caldeira; corrige a temperatura.- Pode fundir letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual. Procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Fundidor de tipo. - É o trabalhador que opera com a máquina que funde, em grandes séries, caracteres de imprensa tais como letras, números e vinhetas. Monta e ajusta a matriz e a lâmina para formar o molde de acordo com o tipo a fundir. Verifica a esquadria, inclinação, linha e largura do «olho da letra». Corrige a posição da matriz. Retira os caracteres fundidos, aperta-os e uniformiza-lhes a altura. Prepara por vezes a liga metálica para a fundição. Regula a alimentação da caldeira; cuida da conservação e lubrificação.

Galvanoplasta. - É o trabalhador que recobre a superfície do cilindro ou chapa onde se encontram reproduzidos o texto e os motivos com uma substância condutora de electricidade, mergulha num banho electrolítico para formação de uma chapa protectora com a espessura pretendida.

Gravador de rotogravura. - É o trabalhador que, depois de efectuado o transporte, grava por processos químicos motivos ou texto com vista à impressão; expõe aos raios luminosos durante o tempo adequado; acerta o centro e as margens das diversas composições nos trabalhos a cores; prepara os banhos; controla o tempo de gravação de acordo com a profundidade pretendida; escova, decapa, limpa e seca a gravura obtida. Pode retocar as gravuras.

Impressortipográfico. - É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir utilizando directamente composição tipográfica ou indirectamente através de clichés metálicos estereotipados. Efectua, na composição ou nos clichés, os ajustamentos necessários, alceamentos e outras afinações.

Regula a pressão, a tiragem, a aspiração, a dobra final, etc. Pode preparar as tintas que utiliza. Assegura a manutenção da máquina, a preparação e introdução do papel a utilizar e tira trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões de forma que o trabalho final corresponda às tonalidades do original.

Deve conhecer as possibilidades da máquina, nomeadamente os deitados possíveis, e utilizá-la de forma a economizar, tanto quanto possível, as matérias-primas e acessórios utilizados.

Impressor litógrafo. - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, a partir de uma chapa metálica fototipografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem, assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos, pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

Impressor de rotogravura. - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

Maquetista. - É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante as indicações recebidas. Cria e executa a maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço, acompanhando, se necessário, o trabalho na sua execução.

Montador de fotogravura. - É o trabalhador que dispõe, segundo uma ordem determinada, películas fotográficas com vista à sua reprodução em gravura para impressão tipográfica. Para as gravuras das várias cores, efectua pela ordem adequada as montagens, acertando os motivos e ilustrações pelas referências respectivas.

Montador litógrafo. - É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fatos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Montador litógrafo cromista. - É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Para impressão a cores, efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Operador de fotocomposição directa. - É o trabalhador qualificado de máquina de fotocomposição que controla o teclado e a unidade fotográfica, produzindo trabalhos previamente codificados ou não, para o que codifica e ou programa a máquina. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Operador de fotocompositora. - É o trabalhador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoelectrónicos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

Operador manual de encadernação/acabamentos. - É o trabalhador que auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos impressos. Pode fazer a retração junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas. [Nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhido(a) e retirador(a), excepto esta ultima para a folha-de-flandres.]

Operador de máquinas de encadernação. - É o trabalhador que afina e conduz qualquer uma das diversas máquinas de encadernação (alçar, encasar, brochar, etc.). Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário, assegura a manutenção; pode ser especializado num só tipo de máquina.

Operador de sistemas de fotocomposição. - É o operador de sistema central de tratamento de dados (computador), o qual, além de desempenhar todas as funções de operador de fotocompositora também desempenha as funções de programador desse sistema central. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Orçamentista. - É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz o cálculo necessário à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução, designação de postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respectivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas, discutindo genericamente todos os problemas técnicos às suas funções.

Paginador. - É o trabalhador que executa basicamente todas as operações de compositor manual, com relevo para a paginação da composição e gravuras nas ramas de jornal, sendo maquetas, ou de acordo com as regras previamente estabelecidas, dos anúncios e cabeçalhos, bem como das emendas, preparando as páginas para a operação seguinte de estereotipia; deve por isso ter conhecimento das operações seguintes, nomeadamente de estereotipia, deitados de impressão, alturas de rotogravuras, etc.

Programador de fabrico. - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais; elabora fichas técnicas de fabrico, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, executando ainda outras tarefas técnicas de organização de trabalho adequado ao seu nível. Pode ainda fornecer elementos ao centro mecanográfico.

Provista. - É o trabalhador que tira provas de composição, em geral, incluindo notícias, anúncios, títulos, gravuras e legendas, a uma só cor, com prelo mecânico ou manual.

Provista-cromista. - É o trabalhador que tira provas de quadricromias através de um prelo mecânico ou manual. Analisa a cor dos originais e maquetas, tendo em vista a composição dos tons a empregar nas gravuras respectivas, misturando e adicionando tintas, cujo resultado final será a reprodução impressa, em papel, do respectivo original. É da sua competência executar alceamentos e aplicá-los, sempre que julgue necessário. É da sua responsabilidade afinar e regular a máquina com que trabalha. Está habilitado a tirar provas de gravura-traço e do meio-tom a uma só cor.

Rectificador de cilindros (rotogravura). - É o trabalhador que assegura a rectificação dos cilindros depois da impressão, antes da sua nova gravação, nomeadamente através de tornos mecânicos.

Retocador litógrafo. - É o trabalhador que retoca positivos fotográficos tramados, preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio, elimina pontos, manchas e outras deficiências. Rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada de protecção, lava e seca o filme, enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Serviço de apoio. - É o trabalhador que, essencialmente, executa as funções de apoio à produção, transporta matérias-primas e serviço para os sectores. Pode exercer pequenas funções auxiliares de limpeza das máquinas; pode ainda, dentro do que lhe compete fazer, ter só uma tarefa específica.

Teclista (composição). - É o trabalhador qualificado de teclado, com ou sem justificação, que perfura em papel uma memória-código. Retira a fita perfurada com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual.

Teclista (fotocomposição). - É o trabalhador qualificado de teclado com ou sem visor (écran) e com ou sem justificação, ligado em online ou offline, que grava em suporte adequado, sendo o sistema, os originais previamente codificados. Nos sistemas ofline, retira o suporte de gravação com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Teclista-monotipista. - É o trabalhador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura, em papel, uma memória-código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Transportador de fotogravura. - É o trabalhador que prepara as chapas (poluir, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receberem os negativos fotográficos previamente analisados para determinar a exposição, revelando e fixando as medidas, depois de impressionadas; trabalha indiferenciadamente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de clichés directamente nas chapas, fazendo os necessários acertos.

Transportador litógrafo. - É o trabalhador que prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar pontos, manchas e outras deficiências. Faz o transporte para a impressão a cores e deve ter conhecimentos das exigências da máquina de impressão. Mantém o seu equipamento, devendo ter conhecimentos básicos dos produtos que utiliza.

Zincógrafo-fotogravador. - É o trabalhador que grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas a partir de originais de traço, preparando-as para a impressão tipográfica. Grava também em máquina apropriada gravuras de meio-tom e outras, gravação, essa que visa tão-somente a profundidade exigida pela impressão tipográfica.

CAPÍTULO II

Trabalhadores administrativos, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

Analista de sistemas. - É o trabalhador responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação de economia da sua produção por computador. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e os meios mecânicos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto um

encadeado de processamentos no computador, as características dos documentos que suportam a informação básica e, bem assim, os documentos a produzir, estabelecendo todos os pormenores do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação.

Apontador. - É o trabalhador que verifica os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou de outros fins. Por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Arquivista. - É o trabalhador que organiza e conserva documentos. Estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida; acompanha os registos de entrada. Cuida da arrumação das várias publicações.

Caixa. - É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos e pagamentos e guarda dinheiros e valores.

Catalogador. - É o trabalhador que, determinadas as características fundamentais de um documento, elabora, se necessário, uma ficha e actualiza os ficheiros; apoia o trabalho dos documentalistas, podendo pesquisar e consultar materiais existentes em arquivo. Executa recortes, colagens e fotocópias de documentos. Regista as publicações recebidas e procede ao seu arquivo.

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

Contabilista. - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística. Nomeadamente, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos necessários à definição da política orçamental e controla a sua execução; elabora os balancetes e procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço; efectua as revisões contabilísticas necessárias para se certificar da correcção da sua escrituração.

Contínuo. - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode, ainda, executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com os de outra categoria profissional.

Correspondente em línguas estrangeiras. - É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros. Pode também executar serviços de escritório.

Delegado de publicidade. - É o trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora da empresa, consiste em fomentar a produção de publicidade.

Documentalista. - É o trabalhador que procura e consulta publicações para selecções, assegura e divulga aquela que se apresenta com interesse para os serviços ou empresa em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através dos diversos

elos de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação. Reúne, avalia, julga e selecciona fotografias, documentos, recortes e informações, revistas, livros ou jornais e faz resumos sempre que ache necessário, classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas. Divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes, resumos, etc. Apoia basicamente a redacção, pesquisando trabalho para inserções numa ou mais publicações, directamente ou como apoio ao trabalho dos redactores, consultando e estudando materiais existentes nos arquivos e executando, eventualmente, consultas no exterior.

Empregado auxiliar. - O profissional que procede a cargas, descargas e arrumações.

Empregado de limpeza. - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

Escriturário. - É o trabalhador que executa as várias tarefas de expediente geral dos serviços administrativos e, nomeadamente, da contabilidade, da publicidade e da expedição, tendo a seu cargo, entre outras, as funções de redacção de relatórios, cartas e outros documentos, manualmente ou à máquina; separação, classificação e arquivo dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório.

Escriturário da secretaria de redacção. - É o trabalhador encarregado, predominantemente, da selecção de informações de carácter geral, destinadas à marcação da agenda diária para serviço da redacção, catalogação dessas informações por assuntos, elaboração dos cartazes de espectáculos, anotação das informações vindas do exterior (correspondentes e outras), além de execução do expediente de carácter administrativo, nomeadamente estimativas de custos, processamento de colaborações, correspondência e arquivo.

Estafeta. - É o trabalhador a quem incumbe a distribuição no exterior da empresa de correspondência e outros valores.

Estenodactilógrafo. - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografa papéis-matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executa outras tarefas de expediente geral.

Expedidor-distribuidor. - É o trabalhador que tem como função principal registar, controlar, contar, amarrar, rotular e distribuir o serviço de expedição para todos os transportes, podendo ainda recolher sobras e efectuar outros serviços de expedição-distribuição, designadamente distribuição de jornais no exterior.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que tem como função principal todo o movimento relativo ao expediente de entradas e saídas de material de armazéns da empresa.

Fiscal. - É o trabalhador que tem principalmente a função de zelar pela boa conservação das instalações da empresa, que, para esse efeito, percorre periodicamente. Assim, entre outras, toma as providências necessárias e adequadas contra os riscos de incêndio, furto e dano. Pode elaborar os mapas de escala e o movimento diário do pessoal do seu sector.

Guarda-livros. - É o trabalhador que, sob a direcção directa do contabilista ou do técnico de contas, se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo

a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Guarda ou vigilante. - É o trabalhador que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores que lhe estejam confiados.

Inspector de vendas. - É o trabalhador que, supervisionando o trabalho dos prospectores de vendas, contacta clientes e agentes e recebe as reclamações dos mesmos.

Operador de computador. - É o trabalhador que, utilizando os programas apropriados, é capaz de utilizar o computador, interpretar as mensagens programadas e agir em conformidade, conseguindo o output (elementos de saída) a partir do input (elementos de entrada). É também capaz de utilizar o equipamento clássico.

Operador de máquinas de contabilidade. - É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Operador de máquinas auxiliares. - É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de máquinas de expedição. - É o trabalhador que na secção de expedição afina, opera e assegura a manutenção dos equipamentos mecânicos de expedição.

Operador de registo de dados. - É o trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem, verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais, executa todas as operações atinentes ao bom funcionamento e optimização do equipamento, selecciona, faz e executa os programas necessários, executa todas as operações atinentes ao funcionamento dos equipamentos eventualmente acoplados, executa todas as avaliações de dados e circuitos necessários à obtenção de resultados certos, detecta as avarias do equipamento a que está adstrito e comunica-as com vista à sua rápida reparação.

Operador de telefoto. - É o trabalhador que transmite e recebe telefotos para e de diferentes postos fototelegráficos, efectua os preparativos necessários para a recepção e transmissão de telefotos, arquiva as telefotos para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

Paquete. - O mesmo que contínuo.

Perfurador-verificador. - É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Porteiro. - É o trabalhador que vigia a entrada e saída do pessoal, recebe correspondência, examina, por indicação da entidade patronal ou de quem a represente, à entrada e à saída, os volumes ou materiais. Regista as entradas e saídas de pessoas e veículos. Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e ou anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir.

Programador. - É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos da entrada e da saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e pormenorizada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la.

Prosector de vendas. - É o trabalhador que tem a seu cargo o alargamento da rede de distribuição das publicações, assegurando a sua colocação nas agências e demais postos de venda.

Recedor. - É o trabalhador que ao balcão vende publicações, recebe as sobras e faz a previsão das publicações a fornecer, de acordo com as zonas de venda, podendo ainda executar outros serviços de expedição e distribuição.

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

Revisor. - É o trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

Revisor principal. - É o trabalhador que é encarregado da segunda leitura (passagem) das provas de texto lidas pelos revisores e que faz também primeira leitura de provas com dispensa de segunda leitura. Eventualmente faz também leitura prévia de originais. Poderá substituir o chefe de secção nos seus impedimentos.

Secretário de administração ou de direcção. - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa.

Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções, redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária de gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico de computadores. - É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte hardware do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superior.

Técnico de contas. - É o trabalhador designado pela entidade patronal perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos como responsável pela direcção da contabilidade da empresa. Desempenha as funções de contabilista.

Técnico de publicidade. - É o trabalhador cuja actividade, exercida internamente, consiste em redigir e maquetar anúncios, fazendo o tratamento técnico de toda a publicidade, podendo ainda eventualmente assegurar e promover contactos.

Telefonista. - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas

recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Estes profissionais são divididos em dois grupos, conforme o trabalhador manipula aparelhos de comutação inferiores ou superiores, respectivamente, a 16 postos suplementares.

Tesoureiro. - É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor. - É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo, sem alteração das ideias fundamentais do original.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio Técnicos de desenho

Desenhador maquetista. - É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, esboça e maquetiza todo o material gráfico e publicitário destinado a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, stands ou montras.

Desenhador de arte finalista. - É o trabalhador que, a partir de esboço ou de uma maqueta, executa, com a técnica e os pormenores necessários, o material gráfico destinado a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador. - É o trabalhador que executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços, maquetas ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o arte-finalista responsável pelo trabalho.

Praticante de desenho. - É o trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, se inicia na profissão, coadjuva os trabalhos na sala de desenho e executa tarefas simples e operações auxiliares.

Tirocinante. - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz o tirocínio para o ingresso na categoria de desenhador.

Telecomunicações

Operador de telecomunicações. - É o trabalhador que, efectuando os preparativos necessários à transmissão, recepção de mensagens e transmitindo-as, executa essas funções em teleimpressores, unidades e terminais de visualização VDU (visual display unit) e VDT (visual display terminal), assim como noutros aparelhos de sistemas similares e de RF (rádio frequência); arquiva mensagens no arquivo da secção para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos equipamentos; detecta e soluciona avarias, utilizando os materiais necessários e para as quais foi previamente instruído, relativamente aos equipamentos a seu cargo acima mencionados e participa a ocorrência daquelas que não estejam no âmbito da sua antecipada preparação técnica.

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

Comércio

Caixeiro. - É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e anuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. - É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

Praticante de caixeiro. - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviárias

Motorista (pesados ou ligeiros). - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, a orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Garagens

Ajudante de motorista. - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma os volumes transportados, podendo ainda no acto de entrega fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Hotelaria

Copeiro. - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeiteiro nas suas faltas ou impedimentos.

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

Cozinheiro-chefe. - É o trabalhador que orienta, organiza e superintende em todos os trabalhos de cozinha, executando as tarefas mais qualificadas da profissão.

Dispenseiro. - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; 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 efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É por vezes encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento de água.

Empregado de balcão. - É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui loiça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos a crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Encarregado de refeitório (ou de cantina). - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das emendas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina para posterior contabilização; pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se, coincidem em quantidade, qualidade e preços com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e disciplina do pessoal.

Empregado de refeitório (ou de cantina). - É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões, ou na mesa, pão, fruta, sumo, vinho, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Construção civil

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

Chefe de equipa da construção civil. - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um

superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Estucador. - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Pedreiro. - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilha, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

Pintor. - É o trabalhador que executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Servente. - É o trabalhador que não tem qualquer qualificação ou especialização profissional; trabalha nas obras, areeiro ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

Trolha ou pedreiro. - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Metalúrgicos

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

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

Chefe de equipa metalúrgico. - É o trabalhador que, executando, ou não, funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

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

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

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

Oficial de conservação qualificado. - É o trabalhador metalúrgico que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

Operário não especializado (servente). - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Serralheiro civil. - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, ar

ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

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

Electricistas

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

Aprendiz. - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa. - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado. - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

Oficial de conservação qualificado. - É o trabalhador oficial electricista que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

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

Técnico de electrónica. - É o trabalhador que se ocupa da reparação e manutenção de equipamentos que trabalham com sistemas electrónicos.

Técnico estagiário de electrónica. - É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem específica nas escolas que a ministram ou possuindo a categoria profissional de oficial de electricista, se prepara para técnico de electrónica.

CAPÍTULO V

Chefias

Chefe de secção. - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares, com vista à operacionalidade de um sector específico da empresa.

Subchefe de secção. - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

Deontologia profissional

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

2 - O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza especificamente técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrónico.

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

ANEXO IV

Condições específicas - Carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Base I

Para o exercício de qualquer actividade gráfica só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que sejam possuidores de título profissional (carteira profissional ou cartão profissional).

Base II

Composição

A) A quente

1 - Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial de composição manual ou mecânica.

2 - Só podem ser oficiais de composição mecânica a quente (linotipista-teclista, teclista-monotipista e fundidor-monotipista) os trabalhadores com o estágio de dois anos nesta especialidade.

3 - Só podem ser admitidos ao estágio para composição mecânica a quente os trabalhadores que tenham a categoria de oficial de composição manual.

4 - Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras (tipografia e litografia), manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga. Nessas secções, no entanto, poderá ter acesso ao estágio para compositor mecânico a quente o auxiliar com o mínimo de terceiro ano.

5 - O número de aprendizes a auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

6 - O estágio para composição mecânica não pode ser interrompido, salvo se for reconhecida a inadaptação do trabalhador para a especialidade.

7 - Findo o estágio para a composição mecânica, a promoção é automática.

8 - Para o estágio de teclista, teclista-monotipista e fundidor-monotipista mantêm-se as mesmas condições de estágio que para a composição mecânica.

9 - No estágio para teclista, não havendo candidatos nas condições referidas nos números anteriores, a empresa poderá recorrer a indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais e equivalentes.

10 - A categoria de paginador pode ser exercida por qualquer compositor manual ou mecânico.

11 - Pode ser atribuída a categoria de prevista ou de fundidor de filetes e material branco aos trabalhadores que tenham no mínimo exercido funções de serviço de apoio durante um ano, reúnam as condições requeridas, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicada ao sindicato por escrito a atribuição daquelas categorias. É obrigatória no mínimo a existência de um trabalhador de cada uma das categorias referidas por cada turno, desde que existam e laborem as máquinas respectivas.

B) A frio

1 - No acesso ao estágio para a composição a frio e montagem (fotocomposição), as empresas que disponham de tipografia deverão recorrer aos seus quadros de composição a quente, sendo neste caso o período máximo de estágio de dois anos. Não havendo nestes quadros candidatos ao estágio, poderão ter acesso ao mesmo, que neste caso será de quatro anos, os indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais ou equivalentes.

2 - Findo o estágio, a promoção é automática.

Base III

Impressão e estereotipia

1 - Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial impressor ou oficial estereotipador. Só podem ser promovidos a oficiais os auxiliares que estejam em condições de atingir a categoria de oficial.

2 - Nas secções de impressão das empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras, manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga.

3 - É atribuída a categoria de ajudante aos trabalhadores que tenham completado, no mínimo, dois anos de serviço de apoio nessas secções.

4 - Desde que possuam a categoria de ajudante e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção podem os trabalhadores ser promovidos a auxiliares, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

5 - Desde que possuam a categoria de auxiliar e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção serão os trabalhadores promovidos a oficiais, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

6 - O número de ajudantes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

Base IV

Fotogravura e litografia (fotografia, retoque, montagem, transporte, desenho, maquetagem e laboratório fotográfico)

1 - Nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste CCTV, existam secções de casas de obras (tipografia e litografia) manter-se-á, nas secções, o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga, onde permanecerá pelo período máximo de dois anos.

2 - Nas secções de fotogravura, onde só era permitida a existência de oficiais, mantém-se em vigor este princípio, bem como a montagem em calços e as provas de uma só cor podem ser feitas por qualquer elemento.

3 - O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

4 - Nos serviços de apoio e de fundição de metal só podem ser admitidos trabalhadores que tenham a idade mínima de 20 anos.

5 - Na encadernação, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor ou durante a vigência deste CCTV, exercem funções de operador de máquina de encadernação não podem por esse facto ver prejudicada a sua carreira profissional.

6 - O acesso para o desempenho de funções de maquetista gráfico só é permitido aos compositores mecânicos, compositores manuais ou paginadores com a categoria de oficiais.

7 - No laboratório fotográfico só é permitido o desempenho de funções por oficiais fotógrafos.

Base V

Encadernação e acabamentos

1 - As máquinas de encadernação e acabamentos serão enquadradas em quatro grupos:

- Grupo I - máquinas de coser, alçar folhas e alta frequência manual;
- Grupo II - máquinas de dourar por purpurina, plastificar e envernizar;
- Grupo III - máquinas de alçar cadernos, encasar, brochar, dobrar, pautar e de moldagem por vácuo;
- Grupo IV - máquinas de douragem por película, douragem por balancé, de alta frequência automáticas ou semiautomáticas, de contracolagem e máquinas polivalentes de encadernação ou acabamentos.

2 - Só é permitido o acesso às máquinas dos grupos I e II aos trabalhadores que tenham completado, num mínimo, dois anos de aprendizagem de qualquer profissão; às máquinas dos grupos III e IV só poderão ter acesso trabalhadores que tenham completado o período de aprendizagem.

3 - Será atribuída a categoria de operador de máquinas aos trabalhadores que preencham as seguintes condições:

- a) Grupo I - atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- b) Grupo II - atinjam a categoria de auxiliar do 2.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- c) Grupo III - atinjam a categoria de auxiliar do 3.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados;
- d) Grupo IV - atinjam a categoria de auxiliar do 4.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados.

4 - Durante o período de acesso as máquinas, os trabalhadores manterão as respectivas especialidades e categorias, com direito às anuidades correspondentes.

5 - Os operadores de máquinas que trabalhem com mais de uma máquina serão classificados e remunerados pelo grupo mais elevado das máquinas com que trabalhem.

6 - As costureiras auxiliares e as dobradoras auxiliares que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão reclassificadas para operadoras manuais do 1.º ano. As costureiras oficiais e as dobradoras oficiais que desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão reclassificadas para operadoras manuais dos 2.º e 3.º anos.

7 - Completados que sejam três anos na categoria de operador manual, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria de operador manual de mais de três anos.

8 - As costureiras que não desempenhem as funções próprias da sua profissão, nem as acima referidas, poderão ser reclassificadas de acordo com as funções que efectivamente desempenhem.

9 - Será atribuída a categoria de costureira às trabalhadoras que atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que exerçam as funções respectivas durante o período de 12 meses, seguidos ou interpolados.

10 - Será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano aos aprendizes das secções de encadernação e acabamentos quando completarem quatro anos de aprendizagem, desde que desempenhem exclusivamente funções abrangidas na definição de operador manual.

11 - Aos trabalhadores maiores de 20 anos admitidos para desempenhar as funções abrangidas na definição de operador manual após a entrada em vigor deste CCTV será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano.

12 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de serviço de bancada (escolhedor ou retirador) serão reclassificados para operadores manuais nas anuidades correspondentes.

13 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV estejam classificados como operadores de máquinas de alçar terão direito ao vencimento correspondente a operador de máquina do grupo III.

14 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de dourador-encadernador de balancé serão reclassificados para encadernadores.

Base VI

Orçamentação, preparação e sistemas, programação e controlo

1 - Só podem ter acesso ao desempenho das funções de controlador, controlador de qualidade e de programador de fabrico os trabalhadores que tenham completado, no mínimo, o período de aprendizagem em qualquer especialidade gráfica ou os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço noutras profissões habilitados com cursos técnicos, industriais ou equiparados.

2 - Aos trabalhadores nas condições do número anterior será atribuída a categoria de auxiliar do 1.º ano. Após quatro anos de serviço na categoria de auxiliar serão promovidos a estagiário ou a oficial em função das vagas no quadro.

3 - Só pode ser atribuída a categoria de orçamentista aos trabalhadores que possuam a categoria de controlador, programador de fabrico, ou de oficial de qualquer especialidade gráfica, ou ainda aos trabalhadores diplomados com cursos técnicos, industriais ou outras habilitações literárias equiparadas.

4 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato estejam classificados nas categorias de apontador ou controlador serão reclassificados para controlador, controlador de qualidade, programador de fabrico ou orçamentista de acordo com as funções que desempenhem.

Nota. - Para efeito do previsto no n.º 2, considera-se o tempo de serviço na categoria de apontador como se prestado na de auxiliar.

CAPÍTULO II

Trabalhadores administrativos, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

1 - As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores dos serviços administrativos são o curso geral do comércio, curso geral do liceu ou equivalente.

2 - Para os serviços de revisão e serviços de apoio às redacções são o curso complementar do liceu ou equivalente.

3 - Para os técnicos de contas, contabilistas e guarda-livros exigir-se-ão ainda as habilitações complementares específicas.

4 - Para os cobradores, telefonistas, serviços auxiliares e serviços de expedição-distribuição são as habilitações mínimas legais.

5 - As entidades patronais procurarão dar preferência na admissão de diminuídos físicos nas profissões que possam por eles ser desempenhadas, desde que possuam as habilitações exigidas.

6 - A idade mínima de admissão nunca será inferior a 18 anos, excepto para a categoria de estagiário, para escriturário ou para a categoria de paquete.

Estágio e acesso

1 - As profissões constantes deste capítulo poderão ser precedidas de estágio, o qual terá a duração de seis meses.

2 - Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completem seis meses de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários, salvo os menores de 20 anos, que serão promovidos ao fim de três anos de estágio ou logo que atinjam aquela idade e perfaçam os seis meses de estágio.

3 - Exceptuando os delegados de publicidade, os trabalhadores que nos sectores de publicidade exerçam funções na recepção, marcação ou classificação de publicidade e tenham completado um ano na categoria de primeiro-escriturário, serão promovidos a técnicos de publicidade.

4 - Os terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a segundos-escriturários.

5 - Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários.

6 - Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

7 - Os paquetes que tenham obtido as habilitações mínimas requeridas no número anterior passarão automaticamente a estagiários do 2.º ano.

8 - Os contínuos que tenham obtido as habilitações mínimas exigidas, após um estágio de seis meses, serão acesso aos mesmos os indivíduos habilitados para o seu promovidos a terceiros-escriturários.

9 - Quando se verificar a introdução de novas tecnologias, as empresas deverão recorrer quando possível aos seus quadros administrativos. Não havendo nestes quadros candidatos as novas especialidades, poderão ter acesso aos mesmos os indivíduos habilitados seu desempenho. O período de estágio é de seis meses.

Quadro base para a classificação de escriturários (*)

Número de escriturários por secção

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturários	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

(*) Na classificação dos trabalhadores que exerçam as profissões de escriturário respeitar-se-ão as proporções estabelecidas no quadro acima, podendo no entanto o numero de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior.

CAPÍTULO III

Técnico de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Acesso

1 - Os técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação de desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador, até dois anos, se entretanto tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1º ano, nos restantes casos.

2- Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ou equivalente ingressam directamente como:

- a) Desenhador, até dois anos, se entretanto tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 - O praticante de desenho, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

4 - O tirocinante, ao fim de dois anos de tirocínio, ascende a desenhador até dois anos.

Telecomunicações

Estágio e acesso

A profissão de teletipista poderá ser precedida de estágio de seis meses.

Comércio

Admissão e acesso

1 - Admissão:

- a) Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei;
- b) Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos, de ambos os sexos, que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 - Dotações mínimas:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- c) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25% dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

Número de trabalhadores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiros	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3

3 - Acesso:

- a) Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;
- c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

CAPÍTULO IV**Rodoviaros, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas****Rodoviários e garagens****Refeições**

1 - A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número seguinte ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço	€ 2;
Almoço	€ 5;
Jantar	€ 5;
Ceia	€ 3;
Dormida - contra a apresentação da factura.	

2 - O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 - Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 - Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

5 - Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 - O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Ajudante de motorista**Admissão**

Só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos.

1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos, sendo obrigatória a posse de carteira profissional para as profissões que a exijam.

2 - Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos terão um período de aprendizagem de 12 meses, seguidos ou interpolados, após o que serão promovidos à categoria imediata.

3 - A aprendizagem para a profissão de cozinheiro será de dois anos, independentemente da idade de admissão.

Hotelaria**Direito à alimentação**

1 - Os trabalhadores de hotelaria têm direito a alimentação completa, constituída por todas as refeições diárias, quer principais quer secundárias.

2 - O valor atribuído à alimentação manter-se-á no nível que estiver a ser praticado em cada empresa e não é deduzível da retribuição.

Construção civil**Admissão**

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

- 1) Terem idade não inferior a 16 anos;
- 2) Possuírem as habilitações escolares mínimas legais;
- 3) É de 18 anos a idade mínima para a admissão de trabalhadores indiferenciados.

Promoção e acesso

1 - Todos os trabalhadores que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.^a.

2 - Os oficiais de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.^a ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste de respectivo certificado de trabalho.

Metalúrgicos

Admissão e acesso

1 - São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja requerida.

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

3 - Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 - Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

5 - O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça o mínimo de seis meses como aprendiz.

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

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

8 - Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Tirocínio

1 - Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

2 - Na profissão de lubrificador os trabalhadores serão directamente admitidos como praticantes.

3 - A idade mínima de admissão é de 14 anos.

4 - São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

5 - O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, findo o qual os praticantes serão promovidos ao escalão superior.

6 - O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa.

Promoções ou acesso

1 - Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 - Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão ao escalão imediatamente superior

3 - Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão ao escalão imediatamente superior.

Quadro de densidades

Na organização dos quadros de pessoal as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	1	-	-	-
2	1	-	1	-
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	2	1	1	1
6	2	2	1	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	3	2	2	2
10	3	3	2	2

Electricistas

Princípio geral

1 - Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 2;

- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 - a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico das Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) 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 período.

3 - Os técnicos estagiários de electrónica, após dois anos de permanência na categoria serão automaticamente promovidos a técnicos de electrónica.

ANEXO V

Enquadramentos por grupos salariais

Grupos	(Em euros)	
	Tabela A	Tabela B
0	726	577
I	659	546
II	611	515
III	588	462
IV	571	443
V	538	424
VI	508	410
VII	460	409
VIII	430	408
IX	415	407
X	410	406
XI	408	405
XII	406	404
XIII	403	403

1 - A tabela A aplica-se às empresas com a actividade definida no n.º 1 da cláusula 1.ª do presente CCTV e cooperativas referidas no n.º 2 da mesma cláusula, que tenham uma tiragem diária por título superior a 25 000 exemplares, aferida em média mensal, ou inferior mas com uma tiragem diária por título e por trabalhador igual ou superior a 1100 exemplares, aferida em média mensal, e ainda às agências noticiosas.

2 - A tabela B aplica-se às restantes empresas e cooperativas.

3 - Para interpretação dos n.ºs 1 e 2 precedentes, foi estabelecido entre as partes outorgantes da presente revisão um protocolo, que fica a constituir documento complementar a este acordo.

Protocolo

Entre a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e a Associação da Imprensa Diária é ajustado o seguinte:

Considerando o processo de revisão do CCTV agora concluído; Considerando os termos acordados quanto ao que se dispõe sobre as condições de aplicação das tabelas A e B constantes do anexo V ao referido CCTV e agora revistas; Considerando as razões que presidiram ao aditamento da expressão «por número»;

ambas as partes, com vista a complementar o sentido daquele aditamento, estabelecem que:

- a) A tiragem mínima a ter em conta para efeitos de aplicação das tabelas salariais é a que consta da respectiva publicação;
- b) As empresas que até à data observam a tabela A continuarão a praticá-la enquanto os números de tiragem actualmente expressos no texto contratual não forem revistos. As empresas manterão, no mínimo, a mesma prática salarial, sem prejuízo de todos os esforços que garantam a melhoria dos níveis salariais existentes, de forma a estes ficarem mais ajustados ao actual grau de exigência e qualificação profissional dos que trabalham no sector, bem como para estimular a opção de novos profissionais.

Entretanto as partes comprometem-se a desenvolver esforços no sentido de em próxima revisão o critério em questão ser objecto de análise que tenha em conta a realidade das empresas do sector, com vista a um ajustamento equilibrado e realista.

A Associação da Imprensa Diária fará circular o presente protocolo por todos os associados e promoverá todas as diligências que se recomendem para que sejam estritamente respeitados os seus termos e o seu espírito.

Grupo 0:

Analista de sistemas;
Contabilista;
Técnico de computadores técnico de contas.

Grupo I:

Encarregado de electricista;
Inspector de vendas;
Operador de sistema de fotocomposição;
Programador Técnico de electrónica;
Tesoureiro;

Grupo II:

Caixeiro-encarregado;
Chefe de equipa da construção civil;
Chefe de equipa electricista;
Chefe de equipa metalúrgico;
Desenhador-maquetista;
Desenhador arte-finalista;
Documentalista;
Encarregado de refeitório ou cantina;
Escriturário da secretaria da redacção;
Fotógrafo-litógrafo-cromista;
Guarda-livros;
Maquetista;
Montador-litógrafo-cromista;
Oficial de conservação qualificado;
Operador de computador;
Operador de telecomunicações;
Operador de fotocomposição directa;
Orçamentista;
Revisor principal;
Secretário de direcção/administração;
Técnico de publicidade;
Tradutor.

Grupo III:

Afinador de máquinas de 1.^a;
 Arquivista;
 Caixa;
 Canalizador de Carpinteiro de limpos de 1.^a;
 Catalogador;
 Compositor manual;
 Compositor mecânico (linotipista);
 Controlador;
 Codificador-preparador (fotocomposição);
 Correspondente em línguas estrangeiras;
 Cozinheiro;
 Despenseiro;
 Electricista oficial;
 Encadernador;
 Estagiário de documentalista;
 Estenodactilógrafo;
 Estucador de 1.^a;
 Fotógrafo de fotografavura;
 Fotógrafo de laboratório;
 Fotógrafo-litógrafo
 Fotogravador-retocador;
 Fundidor-monotipista;
 Gravador de rotogravura;
 Impressor de litografia;
 Impressor de rotogravura;
 Impressor tipográfico;
 Mecânico de automóveis de 1.^a;
 Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
 Montador de fotografavura;
 Montador-litógrafo;
 Motorista de pesados;
 Operador de fotocompositora;
 Operador de registo de dados;
 Operador de telefoto;
 Operador de telex-teletipista;
 Paginador;
 Pedreiro de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Primeiro-caixeiro;
 Primeiro-escriturário;
 Programador de fabrico com mais de um ano;
 Prospector de vendas;
 Provista-cromista;
 Retocador de litografia;
 Revisor;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Teclista;
 Teclista-monotipista;
 Teclista composição;
 Teclista fotocomposição;
 Técnico estagiário de electrónica;
 Torneiro mecânico de 1.^a;
 Transportador de fotografavura;
 Transportador de litografia;
 Trolha ou pedreiro de 1.^a;
 Zincógrafo-fotogravador.

Grupo IV:

Cortador de guilhotina;
 Delegado de publicidade;
 Desenhador com mais de quatro anos;
 Estereotipador;
 Galvanoplasta;
 Operador de máquinas (grupo IV);
 Rectificador de cilindros (rotogravura).

Grupo V:

Afinador de máquinas de 2.^a;
 Ajudante de motorista;
 Canalizador de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Cobrador;
 Copeiro;
 Empregado de balcão;
 Empregado de refeitório ou cantina;
 Estagiário gráfico do 2.^o ano;
 Estagiário gráfico do 4.^o ano - composição a frio;
 Estucador de 2.^a;
 Fiel de armazém;
 Fiscal;
 Mecânico de automóveis de 2.^a;
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a;
 Motorista de ligeiros;
 Operador de máquinas auxiliares;
 Operador de máquinas de contabilidade;
 Operador de máquinas de expedição;
 Pedreiro de 2.^a;
 Perfurador-verificador;
 Pintor de 2.^a;
 Segundo-caixeiro;
 Segundo-escriturário;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Telefonista com mais de 16 postos
 suplementares;
 Torneiro mecânico de 2.^a;
 Trolha ou pedreiro de 2.^a

Grupo VI:

Afinador de máquinas de 3.^a;
 Arquivista estagiário;
 Auxiliares de estereotipia;
 Auxiliares de impressão tipográfica;
 Canalizador de 1.^a;
 Contínuo;
 Costureira;
 Estafeta;
 Estagiário de legado de publicidade;
 Estagiário gráfico do 1.^o ano;
 Estagiário gráfico do 3.^o ano - composição a frio;
 Estagiário operador de máquinas auxiliares;
 Estagiário operador de máquinas de contabilidade;
 Estagiário de operador de telefoto;
 Estagiário de operador de telex/teletipista;
 Estagiário perfurador-verificador;
 Estagiário de escriturário da secretaria de redacção;
 Estagiário de secretário de direcção/administração;
 Expedidor/distribuidor;
 Fundidor de chumbo;
 Fundidor de material branco e filetes;
 Fundidor de tipo;
 Guarda ou vigilante;
 Lubrificador;
 Mecânico de automóveis de 3.^a;
 Montador ajustador de máquinas de 3.^a;
 Operador manual mais de três anos;
 Operador de máquinas (grupo III);
 Porteiro;
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
 Programador de fabrico até um ano;
 Provista;
 Recebedor;
 Recepcionista;

Revisor estagiário;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Telefonista até 16 postos suplementares;
Terceiro-caixeiro;
Terceiro-escriturário;
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo VII:

Ajudante de estereotipia;
Ajudante de impressão tipográfica;
Auxiliar gráfico do 4.º ano;
Desenhador de dois a quatro anos;
Empregado auxiliar;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Estagiário gráfico do 2.ª ano - composição a frio;
Pré-oficial electricista do 1.º ano;
Servente de construção civil;
Serviço de apoio.

Grupo VIII:

Apontador;
Auxiliar gráfico do 3.º ano;
Embalador;
Empregada de limpeza;
Estagiário de expedidor/distribuidor;
Estagiário gráfico do 1.º ano - composição a frio;
Operador de máquinas (grupo II);
Operador manual (2.º e 3.º anos);
Operador não especializado (servente);
Praticante metalúrgico do 3.º ano;

Grupo IX:

Ajudante electricista do 2.º ano;
Auxiliar gráfico do 2.º ano;
Caixeiro-ajudante do 2.º ano;
Desenhador até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Praticante metalúrgico do 2.º ano.

Grupo X:

Ajudante electricista do 1.º ano;
Auxiliar gráfico do 1.º ano;
Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
Operador de máquinas (grupo I);
Operador manual (1.º ano);
Praticante metalúrgico do 1.º ano;
Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho).

Grupo XI:

Aprendiz gráfico do 4.º ano;
Aprendiz 17 anos de construção civil;
Aprendiz 17 anos de hotelaria;
Aprendiz electricista do 2.º ano;
Aprendiz metalúrgico de 17 anos;
Paquete de 17 anos;
Praticante de comércio do 3.º ano;
Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho).

Grupo XII:

Aprendiz gráfico do 3.º ano;
Aprendiz de 16 anos de construção civil;

Aprendiz electricista do 1.º ano;
Aprendiz metalúrgico de 16 anos;
Aprendiz de 16 anos de hotelaria;
Paquete de 16 anos;
Praticante de desenho do 3.º ano;
Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo XIII:

Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos;
Paquete de 15 anos;
Praticante de caixeiro do 1.º ano;
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos.

Lisboa, 3 de Agosto de 2007.

Pela Associação da Imprensa Diária:

Adriano Callé da Cunha Lucas, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Industrias de Celulose,
Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do
Comércio, Escritórios e Serviços:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias
Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica,
Energia e Minas.

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes
Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da
Construção, Cerâmica e Vidro:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa
dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e
Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e
Empresas;
STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria,
Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades
Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL - Federação Internacional das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
 SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 16 de Julho de 2007. - Pelo Secretariado:

Delfim Tavares Mendes - António Maria Quintas.

Declaração

A FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
 STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 16 de Julho de 2007. - A Direcção Nacional :

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

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

Lisboa, 17 de Julho de 2007. - A Direcção: Maria de Fátima Marques Messias - José Alberto Valério Dinis.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT- Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
 Sindicato dos Trabalhadores na indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
 SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
 STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
 STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
 SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 16 de Julho de 2007. - A Direcção Nacional:

Augusto Coelho Praça - Joaquim Pereira Pires.

Depositado em 14 de Agosto de 2007, a fl. 179 do livro n.º 10, com o registo n.º 196/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Publicado do B.T.E, 1.ª série, n.º 32, de 29/8/2007.

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.

Aestes 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: € 12,67 (IVA incluído)