REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série - Número 6 **Segunda-feira, 16 de Março de 1998**

RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Portarias de Extensão: Pág.

- Portaria de Extensão do CCT entre a ANICP - Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e Outros- Alteração Salarial e Outras. 2

- Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão da Tabela Salarial, Cláusulas de Expressão Pecuniária. 3

- Portaria de Extensão do CCT entre a AEEP-Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF - Feder. Nacional dos Professores e Outros - Alteração Salarial e Outras. 3

- Portaria de Extensão do CCTV para o Sector dos Similares de Hotelaria. 4

- Aviso para PE do CCT entre a ACAP-Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e Outros e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços. 5

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a ACAP-Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e Outros e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços. 5

Regulamentação do Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ANICP-ASSOC. NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE CONSERVAS DE PEIXE E A FSIABT- FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DAS IND. DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS E TABACOS E OUTROS-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1997, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5, de 2 de Março de 1998, 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;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 5, de 2 de Março de 1998, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANICP - Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e Outros-Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1997, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 5, de 2 de Março de 1998, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Julho de 1997.

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Março de 1998. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS E EXPORTADORES DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE BORDADOS, TAPEÇARIAS, TÊXTEIS E ARTESANATO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA - REVISÃO DA TABELA SALARIAL, CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA.

No JORAM, n.º 5, III Série, de 2 de Março de 1998, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 5, III Série, de 2 de Março de 1998, 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, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato do Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o sector da Indústia de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial, Cláusulas de Expressão Pecuniária, publicado no JORAM, n.º 5, III Série, de 2 de Março de 1998, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 1998.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Março de 1998. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A AEEP-ASSOC. DE REPRESENTANTES DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PARTICULAR E COOPERATIVO E A FENPROF-FEDER. NACIONAL DOS PROFESSORES E OUTROS-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 44 de 29 de Novembro de 1997, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5, de 2 de Março de 1998, 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;

Cumprido o disposto no art.° 2.° do Decreto-Lei n.° 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.° 5, de 2 de Março de 1998, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.° 1 do art.° 29.° do Decreto-Lei n° 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.° 209/92, de 2 de Outubro) e do art.° 1.° do Decreto-Lei n.° 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

ARTIGO 1.°

As disposições constantes do CCT entre a AEEP-Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF-Feder. Nacional dos Professores e Outros-Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.° 44, de 29 de Dezembro de 1997, e transcrito no JORAM, III Série, n.° 5, de 2 de Março de 1998, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2.°

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Outubro de 1997.

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 16 de Março de 1998. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCTV PARA O SECTOR DOS SIMILARES DE HOTELARIA.

No JORAM, n.° 5, III Série, de 2 de Março de 1998, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.° 5, do art.° 29.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.° 5, III Série, de 2 de Março de 1998, 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.° 1.° do Decreto-Lei n.° 294/78, de 22 de Setembro, e do n.° 1 do art.° 29.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.° 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

ARTIGO 1.°

As disposições constantes do CCTV para o Sector dos Similares de Hotelaria, publicado no JORAM, n.° 5, III Série, de 2 de Março de 1998, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signitária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

ARTIGO 2.°

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Setembro de 1997.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Março de 1998. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ACAP-ASSOC. DO COMÉRCIO AUTOMÓVEL DE PORTUGAL E OUTROS E A FEPCES-FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS.

Nos termos do n.° 5 do art.° 29.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.° 1 do art.° 2.° do Decreto-Lei n.° 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.° 2, de 15 de Janeiro de 1998 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 12 de Março de 1998. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ACAP - ASSOC. DO COMÉRCIO AUTOMÓVEL DE PORTUGAL E OUTROS E A FEPCES - FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho é vertical e obriga as empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

ACAP - Associação do Comércio Automóvel de Portugal;

AIMA-Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis;
ANECRA-Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel;
ARAN-Associação Nacional do Ramo Automóvel.

2 - O presente contrato obriga também as empresas de reparação automóvel e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência e pneumáticos, representadas pela AIM (Associação Industrial do Minho).

3 - São também abrangidos por este contrato colectivo os trabalhadores, independentemente da categoria profissional atribuída, representados pelo sindicatos signatários.

4 - Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviços, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda as que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa, e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa.

5 - Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCTV.

Cláusula 3.ª

Vigência e forma de denúncia

1 - O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.

2 - O período de vigência do contrato colectivo é de 12 meses.

3 - As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

4 - O termo dos prazos de denúncia previsto no número anterior poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de dois meses, respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias.

5 - Terminado o prazo e vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado, por períodos de 90 dias, se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

6 - A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também, fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

7 - As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.ª

Definição de categorias profissionais

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das funções que lhes são incumbidas.

Cláusula 5.ª

Enquadramento profissional

As categorias profissionais do presente CCTV constam do enquadramento profissional definido (anexo II).

Cláusula 6.ª

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 - É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias profissionais e graus de enquadramento diferentes dos estabelecidos neste contrato.

Cláusula 7.ª

Níveis profissionais

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, níveis de formacão profissional e de conhecimentos técnicos necessários, grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e meio ambiente em que o trabalhador desempenhe as suas funções ou tarefas.

Cláusula 8.ª

Condições de admissão

1 - Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 - Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores já em serviço, desde que a entidade patronal considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 - Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e grau de enquadramento por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente, para o efeito, no acto da admissão, documento comprovativo da categoria profissional ou grau adquirido ao serviço da entidade patronal anterior.

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

5 - A admissão deve constar de um documento, escrito e assinado por ambas as partes, sendo um exemplar entregue ao trabalhador e outro enviado ao sindicato respectivo, no prazo de 15 dias, do qual constam as seguintes informações:

a) Identidade das partes;
b) Local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou domicílio da entidade patronal;
c) Categoria do trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo, bem como grau do CCTV;
d) Data de celebração do contrato e início dos seus efeitos,
e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
f) Duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação:
g) Prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
h) Valor e periodicidade da remuneração base inicial, bem como as demais prestações retributivas;
i) Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
j) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

6 - A contagem do tempo de aprendizagem e tirocínio da mesma profissão far-se-á em relação à soma dos períodos de trabalho prestado numa ou em várias entidades patronais deste ramo de actividade, desde que seja certificado por escrito o cumprimento dos respectivos períodos.

7 - Sempre que se verifiquem vagas no quadro dos caixeiros deverá ser dada preferência aos serventes que se encontrem ao serviço na empresa.

8 - No preenchimento de vagas para a categoria de inspector de vendas deverá ser dada preferência a vendedores do quadro da empresa.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

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

4 - Sem prejuízo do disposto relativamente à contratação a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 10.ª

Exames médicos e inspecções médicas periódicas

Esta matéria é regulada pelos diplomas relativos à higiéne e segurança no trabalho.

Cláusula 11.ª

Serviço efectivo

Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, não se considera serviço efectivo para efeitos de promoção o tempo correspondente a faltas injustificadas e bem assim o de licença sem retribuição na parte que exceda os dois meses.

Cláusula 12.ª

Idade e habilitações mínimas

1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Apenas podem ser admitidos com 15 anos os jovens que desempenham actividade considerada trabalho leve (1).

3 - As habilitações mínimas exigidas são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

4 - As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem as correspondentes profissões.

Cláusula 13.ª

Trabalho de menores

1 - É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei.

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

Cláusula 14.ª

Menores e trabalho nocturno

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

Cláusula 15.ª

Condições especiais do trabalho dos menores

É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras, prensas de qualquer tipo e com polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a condições que possam ser prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

Cláusula 16.ª

Emprego de deficientes

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

SECÇAO II

Carreira profissional

Cláusula 17.ª

Definição

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador

a um grau mais elevado do seu enquadramento profissional ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

Cláusula 18.ª

Condições de promoção e acesso

1 - Em relação aos trabalhadores metalúrgicos, electricistas, construção civil e hotelaria observar-se-á o seguinte:

a) Os profissionais do 3.° escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;
b) Os profissionais do 2.° escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;
c) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada nos termos das alíneas a) e b) para a sua promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho, sendo, no caso do cozinheiro, realizado no organismo competente;
d) Os exames a que se refere a alínea anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O trabalhador designará o seu representante.

2 - Em relação aos trabalhadores do comércio e de escritório observar-se-á o seguinte:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
b) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;
c) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;
d) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;
e) Os paquetes, após três anos de prática ou quando atingirem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários; não possuindo as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos ou porteiros:
f) Estagiários e dactilógrafos os estagiários, após dois anos de permanência nesta categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, tendo, em qualquer caso, de prestar um mínimo de quatro meses de estágio;
g) Os dactilógrafos serão equiparados, para todos os efeitos, a terceiros-escriturários após dois anos de permanência naquela categoria ou logo que atinjam 21 anos, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu próprio serviço;
h) A recepcionista/telefonista de 2.ª ascenderá a recepcionista/telefonista de 1.ª após três anos de permanência na categoria;
i) Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria profissional à data da entrada em vigor do presente contrato.

3 - No sector de garagens observar-se-à o seguinte:

O estagiário para lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador; o estagiário para lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador; o estagiário para lavador/lubrificador, após um ano de estágio, será promovido a lavador/lubrificador; o candidato a recepcionista (garagens), logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

4 - O estágio de vendedor terá a duração de 12 meses, período após o qual o estagiário passará imediatamente a vendedor.

.5 - Para as categorias profissionais constantes no anexo I, grupo I, todo o trabalhador com idade superior a 20 anos será admitido directamente para qualquer dos escalões das referidas categorias profissionais.

SECÇÃO III

Dotações mínimas e quadros de densidade

Cláusula 19.ª

Dotações mínimas

I - Trabalhadores metalúrgicos:

1 - As empresas que tenham apenas um trabalhador ao seu serviço que seja o executante predominante do trabalho da oficina atribuir-lhe-ão o 1.º escalão.

2 - O trabalhador do 1.º escalão que desempenhe funções a que corresponda a categoria de trabalhador de qualificação especializada deverá ser reclassificado nessa categoria.

II - Trabalhadores da construção civil:

Nos locais de trabalho onde o estabelecimento tenha mais de 20 trabalhadores haverá um encarregado por cada grupo.

Cláusula 20.ª

Quadros de densidade

Para as empresas que venham a constituir-se e no respeitante ao início da sua actividade deverão ser observados os seguintes quadros de densidade:

Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	0	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

Trabalhadores electricistas

Número de trabalhadores	Oficiais	Pre-Oficiais	Ajudantes
1	1	-	-
2	1	-	1
3	1	1	1
4	2	1	1
5	3	1	1
6	3	1	2
7	3	2	2
8	4	2	2
9	5	2	2
10	5	3	2

Trabalhadores cozinheiros

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

SECÇAO IV

Regulamento de aprendizagem e tirocínio

Cláusula 21.ª

Princípios gerais

1 - Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser admitidos como aprendizes os jovens com menos de 16 anos de idade para ingresso em categoria profissional onde nos termos do presente CCTV, seja permitida a aprendizagem. As habilitações literárias mínimas para admissão como aprendiz são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

2 - O objecto da aprendizagem é a formação profissional para as profissões constantes do anexo II, mediante a correspondente retribuição, constante do anexo I ao presente CCTV.

3 - O aprendiz não pode ser responsabilizado por eventuais deteriorações que provoque nos equipamentos e materiais que maneje, resultantes da sua natural inexperiência, no exercício da aprendizagem, nem ser-lhe exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

4 - Quando cessar um contrato como aprendiz ou praticante, a empresa obriga-se a passar-lhe certificado referente ao tempo de formação profissional e ao aproveitamento que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que tal se verificou.

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

6 - Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional, será obrigatoriamente promovido a praticante no prazo de três meses sobre o termo de um ou outro dos referidos cursos.

Cláusula 22.ª

Promoções

Ascenderão automaticamente a praticantes os aprendizes que hajam terminado o seu período de aprendizagem e ao grau imediato os praticantes que hajam completado o seu período de tirocínio.

Cláusula 23.ª

Duração de aprendizagem

1 - A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 15, 16 ou 17 anos de idade, respectivamente, sem prejuízo do disposto na lei.

2 - O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Cláusula 24.ª

Duração do tirocínio

O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

a) Nas profissões do grau 8 que admita o tirocínio:

1) Dois anos para os candidatos que concluírem a aprendizagem:

2) Três anos para os candidatos que não tenham frequentado qualquer escola de aprendizagem.

Estes, no primeiro ano, serão designados por praticantes iniciados;

b) Para as profissões dos graus 9 e 10 que admitam tirocínio, três, dois e um ano, conforme tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 anos, respectivamente.

SECÇÃO V

Regimes especiais

SUBSECÇÃO I

Trabalhadores de escritório e correlativos

Cláusula 25.ª

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de:

a) 16 anos, sem prejuízo das excepções previstas na lei;
b) 18 anos, para os contínuos, cobradores, porteiros e guardas.

SUBSECÇÃO II

Trabalhadores da construção civil

Cláusula 26.ª

Idade de admissão

A idade mínima de admissão dos trabalhadores da construção civil é de 18 anos.

Cláusula 27.ª

Habilitações mínimas

As habilitações mínimas dos trabalhadores da construção civil são a escolaridade obrigatória.

SUBSECÇÃO III

Trabalhadores electricistas

Cláusula 28.ª

Habilitações mínimas

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricistas ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou radioamador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do Instituto de Formação Profissional do ministério competente, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 29.ª

Promoções e acesso

1 - A duracão da aprendizagem, à excepção do electricista auto, não poderá ultrapassar os dois anos.

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

3 - Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nessa mesma categoria.

4 - Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nessa categoria, serão promovidos a oficiais.

SUBSECÇÃO IV

Trabalhadores técnicos de serviço social

Cláusula 30.ª

Condições de admissão

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

SUBSECÇAO V

Trabalhadores de hotelaria

Cláusula 31.ª

Condições de admissão

1 - Só podem ser admitidos trabalhadores maiores de 18 anos.

2 - Têm preferência de admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;
b) Os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecidas.

Cláusula 32.ª

Título profissional

Para as categorias abaixo indicadas os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

a) Para controlador-caixa, cozinheiro e despenseiro, ser maior de 18 anos de idade, possuir a escolaridade obrigatória e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses;

b) Para encarregado de refeitório, ser maior de 21 anos de idade e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses.

Cláusula 33.ª

Direito à alimentação

1 - Nos refeitórios, os trabalhadores apenas têm direito às refeições aí servidas ou confeccionadas.

2 - A alimentação será fornecida em espécie e será igual à das refeições servidas aos utentes.

3 - As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 - Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estes ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar as suas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 - O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 - O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) terá direito a que esta lhe seja fornecida, confeccionada ou, no caso de manifesta impossibilidade, em géneros.

8 - Para todos os efeitos deste contrato, o valor de alimentação não pode ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 34.ª

Aprendizagem

As profissões enquadradas nas secções de refeitório ou cozinha não admitem aprendizagem.

SUBSECÇÃO VI

Trabalhadores de enfermagem

Cláusula 35.ª

Condições de admissão

Os trabalhadores de enfermagem são os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas.

SUBSECÇAO VII

Trabalhadores de garagem

Cláusula 36.ª

Idade de admissão

1 - A idade mínima de admissão dos trabalhadores de garagens é de 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei para trabalhos leves.

2 - Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade para exercerem as funções de lavador e lubrificador serão classificados como estagiário para lavador e estagiário para lubrificador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 37.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
b) Exercer as funções que lhes forem cometidas com zelo e competência;
c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho que lhes for cometido com zelo e diligência;
g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial ou comercial, métodos de fabrico e segredos negociais, bem como, no que respeita à específica actividade de reparação de automóveis, não prestar serviços para reparação de veículos a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço;
h) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destes, do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
i) Não se deslocar para fora do local de trabalho, nas horas de serviço, sem autorização do seu superior hierárquico;
j) Prestar informações com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e vice-versa;
l) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
m) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional, não abandonando a mesma, sem prejuízo do disposto na matéria relativa ao regime de turnos;
n) Equipar-se e desequipar-se sem prejuízo de cumprimento do seu horário de trabalho.

Cláusula 38.ª

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
b) Providenciar boas condições no local de trabalho instalando os trabalhadores em boas condiçoes de higiene e seguranca, de acordo com as normas aplicáveis:
c) Não exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos e condições previstas neste CCTV;
d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de associações sindicais outorgantes, instituições de segurança social ou membros de comissões paritárias;
e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato em relação aos seus associados;
f) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado vapor profissional e humano, dando conhecimento ao orgão representativo dos trabalhadores na empresa;
i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
j) Zelar por que os trabalhadores ao seu serviço não sejam privados dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;
l) Registar em documento próprio da empresa, quando solicitado pelo trabalhador, as datas do início e fim do contrato, bem como a sua categoria profissional;
m) Informar os trabalhadores sobre tudo o que diga respeito às questões da sua segurança e da sua saúde relativas ao posto de trabalho.

Cláusula 39.ª

Garantias aos trabalhadores

1 - É proibido às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, excepto nos casos em que, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, excepto nos casos em que, nas condições legais, precedendo autorização do Ministério do Trabalhado, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.ª;
e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
i) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, quando tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;
j) Impedir aos trabalhadores o acesso aos serviços dos técnicos de assistência social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e do disposto na alínea i) da cláusula 37.ª;
l) Descontar na retribuição dos trabalhadores quaisquer importâncias a que se julguem com direito, salvo nos casos previstos na lei.

2 - A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3 - Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infracções ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 40.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 - As entidades patronais só podem transferir os trabalhadores para outro local de trabalho com o seu acordo escrito, salvo quando da transferência não resulte uma variação sensível, ou de qualquer forma mais prejudicial, do tempo de trajecto para esse local.

3 - Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, e salvo acordo em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4 - Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

5 - Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença do tempo gasto no trajecto.

6 - O trabalhador, em caso de transferência de local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 41.ª

Transmissão do estabelecimento

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.ª.

2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados, junto do transmitente e do adquirente, até ao momento da transmissão.

3 - Para efeito do disposto no n.º 2, deverá o adquirente durante os 30 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, em lugar bem visível, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os

seus créditos; e quanto aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, deverá avisá-los no início daquele período, por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada por eles comunicada à empresa.

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

Cláusula 42.ª

Quotizações

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

2 - No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 do mês seguinte a que respeitem, o produto das quotizações pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

Cláusula 43.ª

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao serviço em boas condições de higiene e segurança observando os preceitos legais aplicáveis.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 44.ª

Direito à actividade sindical na empresa

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

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

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

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

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

6 - Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento a entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 45.ª

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 48.ª, é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da forma $\frac{6 + n - 500}{200}$,

representando n o número de trabalhadores.

2 - O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos desde que estes representem nas empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 - Nas empresas a que se refere a alínea a) do n.º 1 e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 48.ª.

Cláusula 46.ª

Do direito de reunião nas instalações da empresa

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

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

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

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

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

6 - Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidad patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 47.ª

Cedência de insta!ações

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

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

Cláusula 48.ª

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Substituições

Cláusula 49.ª

Substituição dos trabalhadores da mesma profissão

1 - Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria profissional superior à sua terá direito ao

respectivo grau de remuneração, previsto neste contrato, durante o tempo efectivo da substituição.

2 - Os trabalhadores referidos no número anterior terão direito a um subsídio de férias e de Natal sobre o grau de remuneração do trabalhador substituido proporcional ao tempo da respectiva substituição.

Cláusula 50.ª

Execução de funções de diversas profissões

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

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

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

4 - Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituido, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição.

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

6 - O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

SECÇAO II

Duração do trabalho

Cláusula 51.ª

Definição do horário de trabalho

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

Cláusula 52.ª

Períodos normais de trabalho

1 - Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o horário de trabalho é de trinta e nove horas semanais para empregados de escritório e quarenta para os restantes trabalhadores, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, com excepção do disposto nos números seguintes.

2 - No entanto, é permitida às empresas que nos subsectores de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência a pneumáticos pratiquem à data da entrada em vigor do presente contrato um horário de segunda-feira até às 13 horas de sábado continuarem a praticá-lo naqueles subsectores.

Os trabalhadores desses subsectores que pratiquem este período de trabalho semanal podem, no entanto, optar por um período de descanso semanal compreendido entre as 13 horas de sábado e as 13 horas de segunda-feira. Por acordo entre as partes, pode o descanso de segunda-feira ser substituido por igual período de tempo em outro dia dentro da mesma semana.

3 - a) Os vendedores de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais e motociclos podem prestar trabalho ao sábado em stands, desde que o acordem por escrito com a empresa.

b) Não obstante as circunstâncias atrás referidas, haverá direito a dois dias de descanso semanal, a cumprir no domingo e segunda-feira seguintes ou das 13 horas de sábado às 13 horas de segunda-feira; quando o trabalho ao sábado abranja apenas o período da manhã.

c) Por acordo entre as partes, pode o descanso de segunda-feira ser substituido por igual período de tempo em outro dia dentro da mesma semana.

d) Quando mais de um vendedor acorde na prestação de trabalho ao sábado, será instituído um sistema rotativo entre eles, de forma que o estabelecimento esteja aberto ao público, mas sem que todos os vendedores estejam presentes.

e) Por cada manhã de sábado em que o vendedor preste a sua actividade, terá direito a uma retribuição complementar correspondente a 2% do valor da remuneração mínima mensal fixa para o nível 8 da tabela que lhe seja aplicável.

f) Por cada sábado completo em que o vendedor preste a sua actividade, a percentagem prevista na alínea anterior será de 5 %.

g) Os vendedores referidos na alínea a) que tenham estabelecido outros acordos podem em qualquer momento optar, em sua substituição, pelo regime global previsto neste número, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

4 - O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

5 - Consideram-se não abrangidos pelos limites de horários previstos nesta cláusula os vendedores, quando actuando fora do estabelecimento patronal, salvo nos casos em que sejam incumbidos de tarefas específicas para além desses limites.

6 - O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 53.ª

Fixação do horário de trabalho

Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato, devendo os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa pronunciar se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

Cláusula 54.ª

Isenção de horário de trabalho

1 - Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalizacão;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

3 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 55.ª

Contratos a termo

A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 56.ª

Trabalho suplementar

1 - O trabalhador deve ser dispensado da prestação de trabalho suplementar quando, por motivos justificáveis, expressamente o solicite.

2 - Em caso de prestacão de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o termo do período normal e o início do período suplementar, cujo pagamento será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 57.ª

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar para além das duzentas horas por ano, este será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal da primeira hora e de 100 % nas restantes.

Cláusula 58.ª

Trabalho suplementar e turnos

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

Cláusula 59.ª

Trabalho nocturno

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

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

3 - A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à do trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 60.ª

Regime geral de trabalho por turnos

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

2 - O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

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

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

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

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

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

6 - Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão de prestação de trabalho ou de contrato de trabalho sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

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

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

9 - Em regime de turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição, de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho; durante o período atrás referido o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho, mas deve, sempre que possível, ser substituido nas suas ausências por outro trabalhador.

10 - Os trabalhadores que completem 50 anos de idade e 20 anos de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

11 - Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as

empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado desse exame e os respectivos elementos de diagnóstico.

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

13 - São permitidas as trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e nível, desde que previamente acordadas entre os interessados e a entidade patronal.

14 - Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

15 - Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos, pelo menos, com um mês de antecedência.

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

Cláusula 61.ª

Trabalhadores - estudantes

A regulamentação do estatuto do trabalhador-estudante encontra-se prevista no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, e na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados, férias

Cláusula 62.ª

Descanso semanal

1 - Salvo os casos especialmente previstos no presente contrato, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

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

3 - Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso desde que apresente motivos atendíveis.

Cláusula 63.ª

Feriados

1 - Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

2 - Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, tradição local e outros dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo entre a empresa e a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical ou a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 64.ª

Direito a férias

1 - Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior.

2 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituido por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei e neste contrato.

3 - As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 65.ª

Duração de férias

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

2 - O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano, após o decurso do período esperimental, um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro, na razão de dois dias seguidos por cada mês de serviço.

3 - As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

4 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 66.ª

Subsídio de férias

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

2 - O subsídio de férias beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

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

Cláusula 67.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 - Para o efeito deverá o trabalhador indicar à entidade patronal, até 31 de Março, o período de férias que pretende gozar.

3 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeita na comissão de trabalhadores ou, na sua falta a comissão sindical ou intersindical.

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

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

6 - Se o mapa de férias não for afixado até 15 de Maio, o trabalhador gozará as férias no período que tiver indicado nos termos do n.º 2, a não ser que tenha indicado as suas férias para Maio, caso em que o prazo termina em 30 de Abril.

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

8 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.ª

Alteração ou interrupção do período de férias

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

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

Cláusula 69.ª

Violação do direito a férias

1 - A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

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

SECÇÂO II

Faltas

Cláusula 70.ª

Definição de falta

1 - Falta é a ausência durante o tempo correspondente a um dia normal de trabalho.

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

3 - Quando seja praticada horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 71.ª

Faltas justificadas

1 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, parente ou afim no 1.° grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.° grau colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consaguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de ida e habitação com os trabalhadores;
d) As dadas para acompanhamento de funerais de pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes por ocasião do casamento do trabalhador;
f) As dadas durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento dos filhos;
g) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes e afins e bem assim quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
i) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;
j) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória ;
m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o tralhador estiver inscrito;
n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
o) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 - Não implicam perda de retribuição:

a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), i), j) e l) do número anterior;
b) As faltas previstas na alínea g) do número anterior até ao limite de 12 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por um outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa;
c) As faltas previstas na alínea m) do número anterior quando comprovadamente não forem remuneradas integralmente por outra entidade.

3 - No caso das alíneas b) e c) do n.° 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento

do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

Cláusula 72.ª

Comunicação e prova das faltas

1 - As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

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

Cláusula 73.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituida, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de dois terços dos dias úteis de férias.

2 - Sem prejuízo do direito estabelecido no número anterior a proporção de um dia de férias por cada dia de falta nele estabelecido poderá ser alterado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador em termos de mais dias de falta por dias de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 74. ª

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

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

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

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

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

5 - Ninguém pode ser prejudicado na sua colocação ou emprego permanente ou acesso por virtude da obrigação de prestar serviço militar.

6 - O tempo de prestação obrigatória de serviço efectivo nas forças armadas é contado para efeitos de promoção, aposentação ou reforma e não prejudica as regalias conferidas pelo estatuto do funcionário ou resultantes de contrato de trabalho, que não sejam inerentes ao exercício efectivo da função ou serviço.

Cláusula 75. ª

Licença sem retribuição

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

2 - A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos seguintes casos:

a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

b) Quando a licença se destinar ao exercício remunerado de qualquer das funções enumeradas no anexo III noutra empresa ou por conta própria;
c) Quando da concessão de licença resultarem comprovadamente prejuízos directos que ponham em causa a própria actividade da empresa nos casos em que o trabalhador não possa ser substituido por outros, ou quando haja riscos de outros prejuízos de excepcional gravidade.

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

4 - A entidade patronal só será obrigada a conceder o direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano sobre o termo da última licença.

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

SECÇAO I

Princípios gerais

Cláusula 76.ª

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, salvo na parte expressamente prevista neste contrato.

Cláusula 77.ª

Certificado de trabalho

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

Cláusula 78.ª

Princípio geral

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

2 - Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo ou não.

Cláusula 79.ª

Justa causa

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou das ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 80.ª

Processo disciplinar para despedimento

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 - Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 - O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 - A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 - A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 - Concluídas as diligências probatórias deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar o seu parecer fundamentado.

8 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 - Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 - A decisão, fundamentada, deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de Novembro de 1969.

12 - Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja anunciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 - Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.°s 2 a 5 e 7 a 10 desta cláusula.

14 - É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

15 - A decisão do despedimento deve ser fundamentada, com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

16 - No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 81.ª

Cláusula 81.ª

A ilicitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 - A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação referida no n.° 1 da cláusula 80.ª;
b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.°s 4 e 5 da cláusula 80.ª e no n.° 2 do artigo 15.° do Decreto-Lei n.° 64-A/89;
c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.°s 8 a 10 da cláusula 80.ª ou do n.° 3 do artigo 15.° do Decreto-Lei n.° 64-A/89.

4 - Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.°s 8 a 10 da cláusula 80.ª, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 - Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 - As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 82.ª

Remuneração mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I da parte 1.

Cláusula 83.ª

Forma de pagamento

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

2 - A forma para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

RM - retribuição mensal;

HS - horário semanal.

Cláusula 84.ª

Desconto das horas de faltas

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

2 - A média mensal das horas de trabalho obtêm-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 85.ª

Situações especiais

1 - Sempre que um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada independentemente desta a remuneração certa prevista neste contrato.

2 - A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 86.ª

Condições especiais de retribuição

1 - Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4 350$ enquanto no desempenho dessas funções.

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

3 - Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito a uma gratificação mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

Até 1 000 000$ - 3000$;
Mais de 1000 000$ - 4350$.

4 - O subsídio previsto no n.º 1 é também devido aos trabalhadores na retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 - Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituidos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo das substituições, deixando o titular de o receber na mesma proporção.

6 - Consideram-se apenas abrangidos pelo n.º 3 os trabalhadores que recebam do caixa um valor global (ensacado ou não) e procedam à sua conferência, repartição e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

Cláusula 87.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 - O trabalho será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na 1.ª hora diária 75% na 2.ª hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que RH significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1.ª hora	1,50 x RH	1,75 x RH
2.ª hora	1,75 x RH	2,00 x RH
Horas restantes	2,00 x RH	2,25 x RH

2 - As horas feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuidas de acordo com o esquema fixado no número anterior.

3 - Sempre que o trabalho se prolongue para além das 20 horas e o trabalhador execute mais de duas horas suplementares para além do horário normal, a empresa obriga-se ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir refeitório próprio, ao pagamento da mesma até ao limite previsto na cláusula 94.ª.

4 - Sempre que, verificado o circunstancialismo do número anterior, o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais, a empresa assegurará os meios de transporte a utilizar pelo trabalhador, ou o respectivo pagamento.

5 - O trabalho suplementar prestado em dias feriados ou de descanso semanal, para além do período correspondente ao trabalho normal em dia útil, dá ao trabalhador direito a 100% sobre a retribuição especial prevista na cláusula 88.ª

6 - Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações de iminência de riscos ou prejuízos graves, para a empresa, devidamente comprovadas, e, bem assim, os trabalhos de balanço e ou encerramento de contas do exercício anual das empresas em que as horas de trabalho suplementares prestadas em dias de descanso e feriados serão remuneradas com o acréscimo das percentagens previstas no n.º 1 desta cláusula, calculado sobre a remuneração especial devida pelas horas prestadas nesses dias.

Cláusula 88.ª

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados.

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

R=3 x N x RN

sendo:

R=remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar:
N=número de horas de trabalho prestado;
RN=remuneração/hora normal.

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

4 - O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

5 - Em nenhum caso pode o trabalhador receber em relação ao trabalho em dias de descanso ou feriados uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de três horas.

Cláusula 89.ª

Proibição de regimes especiais de retribuição

É vedada às empresas a adopção de regimes especiais de retribuição por peça ou tarefa, salvo acordo escrito da comissão sindical ou da comissão intersindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 90.ª

Casos de redução de capacidade para o trabalho

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

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

3 - Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

4 - Quando a diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial resultar de doença ou acidente não profissional, a empresa diligenciará por conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 91.ª

Subsídio de Natal

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

2 - Os trabalhadores que tenham menos de 6 meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente, contando sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a quinze dias de serviço efectivo, e se o trabalhador no mês anterior tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

3 - Suspendendo-se o contrato de trabalho para prestação de serviço militar obrigatório, observar-se-à o seguinte:

a) No ano da incorporação o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade; caso contrário, receberá uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano;
b) No ano de regresso receberá igualmente o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver de novo ao servico da entidade patronal.

4 - Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado 6 meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de servico prestado, se este não tiver atingido 6 meses, contando-se sempre qualquer fracção de 1 mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

5 - O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro. Verificando-se manifesta incapacidade económica da empresa para o efeito e havendo acordo dos trabalhadores, poderá ser pago o mais tardar até 15 de Dezembro. Exceptuam-se as situações de suspensão emergentes do serviço militar obrigatório e de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

6 - Para efeitos do cálculo do subsídio de Natal dos trabalhadores que aufiram uma retribuição mista, isto é, composta por uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 92.ª

Data de pagamento

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

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

3 - Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho e desde que a responsabilidade seja objectivamente imputável à entidade patronal, receberá o respectivo período de tempo, na 1.ª hora como trabalho normal, daí em diante, como trabalho suplementar.

CAPÍTULO IX

Despesas com deslocações

Cláusula 93.ª

Conceitos gerais

1 - Entende-se por deslocação em servico a prestação de trabalho fora do local habitual.

2 - Para efeitos deste capítulo, e sem prejuízo do disposto na cláusula 100.ª, considera-se local habitual de trabalho:

a) O estabelecimento definido no contrato individual:

b) Na falta de especificação, e para a generalidade dos trabalhadores, a sede, delegação, filial ou outro estabelecimento da empresa em que o trabalhador preste normalmente serviço.

3 - As despesas com transporte, alojamento e alimentação serão documentadas em conformidade com a prática existente nas empresas.

Cláusula 94.ª

Pequenas deslocações

1 - Consideram-se pequenas deslocações as que permitam em menos de duas horas por cada percurso a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

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

3 - O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não serão considerado para efeitos dos limites do trabalho suplementar, mas será sempre remunerado como tal.

4 - Se o tempo de trajecto e espera não exceder o período normal de deslocação para o local habitual de trabalho, não será considerado para efeitos do número anterior.

Cláusula 95.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

a) Às despesas de transporte; quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá, em princípio, utilizar os transportes públicos; se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;
b) Ao pagamento das refeicões a que houver lugar, nos termos dos números seguintes;
c) Ao pagamento de uma verba diária de 270$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;
d) Ao regresso imediato, com transportes pagos, se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave de cônjuges [ou companheiro(a) com quem coabite maritalmente], filhos ou pais.

2 - Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar. O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie a deslocação antes das 7 horas da manhã. Terá direito ao almoço sempre que se encontre deslocado entre as 12 horas e as 15 horas e ao jantar se a deslocação se verificar entre as 19 e as 22 horas.

3 - O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço - 270$;
Almoco/jantar - 1350$;

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos.

Cláusula 96.ª

Grandes deslocações

1 - Consideram-se grandes deslocacões em servico, todas as que não estão compreendidas no n.º 1 da cláusula 94.ª.

2 - O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador e termina no local habitual de trabalho ou na residência do trabalhador.

3 - A grande deslocação supõe sempre prévio acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, a não ser que:

a) A realização de deslocações decorra do contrato individual de trabalho:
b) A realização de deslocações seja inerente às funções próprias da categoria profissional do trabalhador;
c) Se verifique iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados, e desde que o trabalhador não invoque em contrário motivos justificáveis.

Cláusula 97.ª

Grandes deslocações no continente

1 - Nas grandes deslocações no continente, os tralhadores terão direito:

a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 550$ para cobertura de despesas correntes:
b) Ao pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação; se o trahalhador preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou de ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;
c) Ao pagamento de viagens por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;

d) Ao regresso imediato com pagamento de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave dos cônjuges [ou companheiro(a) que com o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais;
e) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia do trabalho seguinte conforme-a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa de viagem estabelecido;
f) Ao meio e à classe de transporte que habitualmente utilizem nas suas deslocações particulares.

2 - O pagamento referido nas alíneas a) e b) poderá ser substituido por ajuda de custo diária, a acordar pelas partes.

3 - Em princípio as deslocações deverão ter lugar durante o período normal de trabalho. As horas que excederem o horário normal serão pagas como trabalho normal, a não ser que o trabalhador prefira compensar com o tempo de descanso em data a acordar com a entidade patronal.

Cláusula 98.ª

Grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

Nas grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau, além da retribuição normal, os trabalhadores terão direito:

a) Às despesas da preparação legalmente obrigatórias e devidamente documentadas;
b) Ao abono correspondente às despesas com a aquisição de equipamento e, bem assim, nas situações em que o rigor climatérico do local de deslocação o justifiquem, ou exigências especiais de representação o imponham, às despesas com a aquisição de vestuário que eventualmente o trabalhador não possua, em termos a acordar caso a caso;
c) Às despesas com os transportes. Quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá em princípio utilizar os transportes públicos. Se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço do litro de gasolina super que vigorar, considerando-se os seguros incluídos;
d) Ao pagamento das despesas de alojamento e refeições a que houver lugar;
e) Ao pagamento das viagens por altura do Natal, salvo se for manifestada intenção em contrário por parte do trabalhador;
f) A descansar no primeiro período de trabalho, ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local da residência habitual se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa da viagem estabelecido;
g) Ao regresso imediato e pagamento das viagens se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave do cônjuge [ou companheiro(a) que com ele coabite maritalmente], filhos ou pais;
h) A uma verba diária de 1450$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;
i) Ao meio e à classe de transporte adequados à natureza própria da deslocação em condições normais de comodidade, devendo em regra, quando se trate de deslocação em grupo, ser idênticas para todos os trabalhadores;
j) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera como trabalho normal, na parte que exceda o período normal diário de trabalho, a não ser que o trabalhador prefira compensar esse tempo com descanso em data a acordar com a entidade patronal. No entanto, a parte que exceda o período normal de trabalho diário até ao limite de quatro horas será pago como horas suplementares desde que o trabalhador justifique o trabalho prestado nesse tempo, sendo o restante do trajecto e espera remunerado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 99.ª

Doença do pessoal nas grandes deslocações

1 - Durante o período de deslocação, os riscos de doença que em razão do lugar em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência, ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 - Durante o período de doença, comprovado por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá os direitos previstos em caso de deslocação e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou faltar no local a assistência médica necessária.

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

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

Cláusula 100.ª

Regime especial de deslocações

1 - Os trabalhadores com as categorias de inspector de vendas, chefe de vendas, vendedor (viajante, pracista) ou outros, demonstrador, técnico avaliador, distribuidor, cobrador, inspector administrativo, empregado de serviços externos (estafeta), motorista e ajudante de motorista, e cujas funções sejam habitualmente desempenhadas no exterior, ficam exclusivamente sujeitos ao regime definido na presente cláusula.

2 - O local habitual de trabalho destes trabalhadores será a área ou zona onde forem contratados e em que prestem habitualmente serviço.

3 - No exercício das suas funções, dentro do seu local habitual de trabalho, estes trabalhadores terão direito ao seguinte:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, bem como de outros gastos efectuados no interesse da empresa e devidamente comprovados e por aquela aceites;
b) Sempre que o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize carro próprio, observar-se-á o seguinte:

Sendo o seguro por conta da empresa, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,23 sobre o preço do litro de gasolina super, cobrindo o seguro o total dos riscos do veículo, designadamente passageiros, furtos e responsabilidade civil, até ao limite civil previsto obrigatoriamente;

Sendo o seguro por conta do trabalhador, ser-lhe-á pago o coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro de gasolina super; Tratando-se de motociclo ou ciclomotor, o coeficiente será respectivamente e nas mesmas condições acima indicadas de 0,10 e 0,12;

c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos termos seguintes:

Pequeno-almoço	270$;
Almoço/jantar	1350$;
Alojamento	3000$;

ou, havendo acordo entre as partes, ao pagamento destas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4 - As refeições deverão ser pagas ao trabalhador sempre que por motivo de serviço as não possa tomar no local habitual e no horário seguinte:

Pequeno-almoço - quando inicie o serviço antes das 7 horas;
Almoço/jantar - sempre que se encontre em serviço, respectivamente entre as 12 e as 15 e as 19 e as 22 horas.

5 - Os trabalhadores cujo local habitual de trabalho é definido numa área ou zona terão direito ao pagamento das refeições sempre que nos horários referidos no n.º 4 desta cláusula estejam em local tal que não lhes permitam tomá-las no local da empresa ou da sua residência, nos horário do referido número.

6 - Aos trabalhadores referidos nesta cláusula será aplicado, no caso de deslocação para fora do seu local de trabalho habitual, o regime previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

Cláusula 101.ª

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da área da residência habitual.

No caso da transferência do corpo ter de ser feita para local diferente da área da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no parágrafo anterior.

Cláusula 102.ª

Férias do pessoal deslocado

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

2 - Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado, e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal dispenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

Cláusula 103.ª

Período de inactividade

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

Cláusula 104.ª

Seguro do pessoal deslocado

1 - Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salário daí resultante).

2 - Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

3 - Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 1500 contos.

4 - Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

5 - O regime previsto nesta cláusula aplica-se exclusivamente aos trabalhadores dos subsectores de reparação e montagem, que ao abrigo da regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável, já deles beneficiavam.

CAPITULO X

Prestações complementares

SECÇÃO I

Subsídio complementar de doença

Cláusula 105.ª

Conceito e âmbito

1 - Em caso de doença com baixa, é atribuído aos trabalhadores dos subsectores de comércio e garagens um subsídio complementar do das instituições de previdência, limitado, respectivamente, a 60 ou 90 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 - O subsídio referido no número anterior é devido a partir do 4.° dia de baixa, inclusive.

3 - Aos trabalhadores dos subsectores de garagens que comprovadamente padeçam de doença profissional será atribuido um complemento de subsídio pago pela previdência, até ao montante da retribuição auferida à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

Cláusula 106.ª

Quantitativo de complemento do subsídio

1 - O complemento do subsídio será de 25% da retribuição.

2 - Para o subsector de garagens no caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, após o decurso do período experimental e até ao limite de 90 dias.

3 - A soma das subvenções atribuidas pela entidade patronal e da comparticipação das instituições de previdência não poderá, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data de baixa.

Cláusula 107.ª

Controle da situação de doença pela e ntidade patronal

1 - A situação de doença pode ser comprovada por um médico designado pela empresa.

2 - Havendo discrepância entre o parecer do médico designado pela empresa e o médico responsável pela baixa, poderá a empresa reclamar para as instituições de previdência respectivas.

3 - A empresa poderá mandar verificar a presença no seu domicílio do trabalhador com baixa.

Cláusula 108.ª

Perda de direito ao complemento

1 - O trabalhador só não terá direito ao complemento do subsídio de doença nos casos seguintes:

a) Quando, em resultado da reclamação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, se conclua pela não verificação da doença;
b) Desde que o trabalhador, sem motivo justificado, se recuse a ser observado pelo médico designado pela empresa;
c) Quando a empresa demonstrar através de fundamentação escrita que o trabalhador não cumpriu as indicações da caixa sobre a sua permanência no domicílio, a não ser que o trabalhador apresente motivos justificáveis;
d) Quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, nos três dias úteis subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

2 - No caso da alínea c) do número anterior, o complemento só poderá deixar de ser atribuído a partir da altura em que se comprove a situação aí verificada.

3 - O pagamento de subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta, o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento da alta.

SECÇÃO II

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

Cláusula 109.ª

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

1 - No que respeita a subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho e as situações decorrentes de incapacidade dos subsectores de comércio e garagens, observar-se-á o seguinte:

I - Quanto ao subsector do comércio automóvel;

a) Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por forma a conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas;
b) Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença;
c) No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante seis meses.

II - Quanto ao subsector de garagens:

a) Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa;
b) Em caso de assalto à mão armada, ou roubo, a abastecedores de combustíveis durante as horas de serviço de que resulte para estes profissionais incapacidade total ou parcial permanente para o trabalho, as entidades patronais pagar-lhes-ão ainda a diferença entre a retribuição auferida à data do acidente e a importância recebida do seguro obrigatório por lei no montante limitado a um capital de 500 000$, quando a incapacidade for total, ou quando o não for, a uma percentagem deste capital idêntica à percentagem de incapacidade atribuida por tribunal de trabalho;
c) Esta cláusula somente fica a constituir o direito adquirido para além da vigência deste contrato se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos de seguro inerentes a esta matéria.

2 - A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios dolosos constitui infracção disciplinar.

SECÇÃO III

Refeitório

Cláusula 110.ª

Refeitório

1 - As empresas do subsector de montagem de automóveis que empreguem 50 ou mais trabalhadores devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 - No mesmo subsector, por acordo entre as empresas e os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores, e no seu interior deverão ser fornecidas refeições mediante uma comparticipação dos utentes não inferior a 30% nem superior a 60% do custo total da refeição.

3 - Nas precisas condições do número anterior, para os trabalhadores que não possam beneficiar da refeição, as empresas deverão compensá-los com um subsídio de valor igual à comparticipação delas no custo da refeição.

CAPÍTULO XI

Do trabalho das mulheres

Cláusula 111.ª

Direitos especiais das mulheres

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

a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
b) Faltar durante 98 dias por período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;
c) Dois períodos de uma hora por dia, às trabalhadoras que aleitem filhos até 10 meses após parto, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias: os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

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

3 - É vedado às muiheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão a todos os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade, e a 20kg em casos excepcionais.

Cláusula 112.ª

Proibição de discriminação

1 - É proibida qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil, ou à situação familiar, sendo garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2 - Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade enquanto valor social.

3 - Considera-se para todos os efeitos como parte integrante do presente CCTV o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, e a Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 113.ª

Sanções disciplinares

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

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

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

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

4 - As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

Cláusula 114.ª

Aplicação de sanções

1 - Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador através da entrega de uma nota de culpa em que se lhe dê conhecimento da acusação.

2 - O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 - Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal proferirá uma decisão fundamentada através de documento escrito do qual será entregue uma cópia ao trabalhador.

Cláusula 115.ª

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 116.ª

Caducidade do procedimento disciplinar (2)

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 30 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar, pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

Cláusula 117.ª

Execução de sanções

A execução de sanções terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 118.ª

Actualização

As cláusulas de expressão pecuniária sofrerão um acréscimo de valor percentual igual ao aumento global que for estabelecido nas revisões salariais que ocorrrem, tendo a mesma produção de efeitos.

Cláusula 119.ª

Reclassificação profissional

1 - Para efeitos de reclassificação profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão ou de outra posição que ocupem na carreira profissional.

2 - Para efeitos de promoção contar-se-á todo o tempo de serviço prestado na empresa.

Cláusula 120.ª

Princípio geral de igualdade de tratamento

As relações de trabalho abrangidas por este contrato regem-se pelo princípio constitucional de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Cláusula 121.ª

Carácter globalmente mais favorável

1 - O presente CCTV no âmbito do seu contexto substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho aplicável aos trabalhadores e às empresas representadas pelas associações outorgantes.

2 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se expressamente este CCTV mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituidos nos termos do número anterior.

3 - Da aplicação do CCTV não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria e, bem assim, diminuição de retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, das ajudas de custo e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentacão colectiva de trabalho vigentes à data da sua entrada em vigor.

ANEXO I

TABELAS SALARIAIS

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	168 300$00	187 200$00
2	149 700$00	168 300$00
3	131 000$00	147 200$00
4	118 700$00	131 000$00
5	106 400$00	118 700$00
6	97 500$00	106 500$00
7	89 900$00	97 900$00
8	82 000$00	91 000$00
9	76 600$00	83 600$00
10	72 000$00	78 800$00
11	68 000$00	75 600$00
12	65 600$00	71 900$00
13	61 700$00	68 000$00

GRUPO I

Categorias.profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.ª nos graus 8 e 9
Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	42 500$00	42 500$00	44 100$00	44 100$00	45 400$00	45 400$00
16 anos	42 500$00	42 500$00	44 100$00	44 100$00	$	$
17 anos	42 500$00	42 500$00	$	$	$	$

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado	45 400$00	45 400$00
Praticante do 1.º ano	45 400$00	47 800$00
Praticante do 2.º ano	49 500$00	53 700$00

GRUPO II

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática
Praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	42 500$00	42 500$00	44 100$00	44 100$00	45 400$00	45 400$00
16 anos	42 500$00	42 500$00	44 100$00	44 100$00	$	$
17 anos	42 500$00	42 500$00	$	$	$	$

GRUPO III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos
Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

1.º Ano	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	45 400$00	45 400$00
Praticante de 19 anos	45 400$00	45 400$00

GRUPO IV

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos
Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos ou do 1.º ano	45 400$00	46 900$00
Praticante de 19 anos ou com mais de 2 anos (do 1.º ano) ou do 2.º ano	48 700$00	53 000$00

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio e armazém)

1.-° ano		2.° ano		3.° ano	
Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
42 500$00	42 500$00	44 100$00	44 100$00	45 400$00	45 400$00

Critério diferenciador de tabelas

I

Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II

Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III

Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV

Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

V

Às empresas referidas no n.° 1 aplicam - se as tabelas I e II; consoante o valor da facturação anual global seja respectivamente, inferior ou superior a 181 650 000$.

As empresas referidas nos n.°s II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 253 900 000$, deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não indicam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I.

VI

As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1997.

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus da remuneração

Nível 1:

Director de serviços.
Gerente comercial.

Nível 2:

Chefe de divisão.
Técnico IV (3).

Nível 3:

Técnico III (4).
Chefe de serviços/chefe de departamento.

Nível 4:

Caixeiro-encarregado geral.

Técnico II (5).

Encarregado geral.
Inspector administrativo.
Instrutor técnico.
Programador de informática.
Técnico industrial (escalão I).

Nível 5:

Agente de métodos (mais de quatro anos).
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.
Chefe de compras.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Desenhador maquetista.
Desenhador projectista.
Encarregado geral de armazém.
Gestor de stocks.
Medidor-orçamentista coordenador.
Planificador - 1.° escalão.
Secretário(a) III.
Técnico fabril.
Técnico I (6).
Tradutor.

Nível 6:

Agente de compras.
Agente de métodos (menos de quatro anos).
Agente de normalização.
Analista de funções.
Chefe de linha de montagem.
Correspondente em língua estrangeira.
Desenhador de estudos.
Desenhador retocador (artes gráficas).
Encarregado.
Encarregado (electricista).
Encarregado de armazém.
Enfermeiro.
Inspector de vendas.
Inspector técnico.
Medidor-orçamentista (mais de seis anos).
Monitor
Monitor informático.
Planificador - 2.° escalão (mais de seis anos).
Preparador de trabalho (mais de um ano).
Prospector de vendas.
Secretário(a) II.
Subchefe de secção.
Técnico administrativo.
Técnico avaliador.
Técnico de controlo de qualidade.
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações.
Técnico de manutenção industrial.
Técnico de prevenção.

Nível 7:

Chefe de equipa (chefe de grupo).
Chefe de equipa (electricista).
Correspondente em línguas estrangeiras (7).
Cronometrista (mais de um ano).
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Desenhador gráfico.
Encarregado de garagem.
Medidor (mais de seis anos).
Medidor-orçamentista (mais de três e menos de seis anos).
Operador de computador.
Operador de laboratório químico.
Orçamentista.
Planeador [programador de fabrico (mais de um ano)].
Planificador - 2.° escalão (mais de três e menos de seis anos).
Preparador de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª.
Preparador técnico de sobressalentes e de peças de reserva (mais de um ano).
Secretário(a) I.
Técnico de métodos.
Técnico de metrologia.

Nível 8

Afinador de máquinas de 1.ª.
Agente de aprovisionamento (mais de um ano).
Arvorado de construção civil.
Bate-chapas de 1.ª .
Caixa.
Caixeiro de 1.ª.
Canalizador de 1.ª.
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 1.ª.
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 1.ª.
Cobrador (mais de três anos).
Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais.
Conferente, (mais de três anos).
Controlador de aplicação de 1.ª.
Controlador de qualidade (mais de um ano).
Cozinheiro de 1.ª.
Cronometrista (menos de um ano).
Desenhador gráfico (três a seis anos).
Electricista (mais de três anos).

Electricista auto de 1.ª.
Electricista bobinador (mais de três anos).
Electricista de baixa tensão (mais de três anos).
Electricista de conservação industrial (mais de três anos).
Encarregado de refeitório.
Ensaiador-afinador de 1.ª
Escriturário de 1.ª
Estofador de 1.ª
Experimentador (mais de um ano).
Fiel de armazém.
Fogueiro de 1.ª
Forjador de 1.ª
Fresador mecânico de 1.ª
Fundidor ou moldador manual de 1.ª.
Mandrilador mecânico de 1.ª.
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª.
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 1.ª.
Mecânico de automóveis de 1.ª.
Mecânico de bombas de injecção de 1.ª.
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª.
Medidor (três a seis anos).
Medidor-orçamentista (menos de três anos).
Montador-reconstrutor de baterias (mais de três anos).
Motorista de pesados.
Operador de máquinas de fundição injectada de 1.ª.
Operador periférico.
Pintor de construção civil de 1.ª
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª,
Planeador (programador de fabrico) (menos de um ano).
Planificador - 2.° escalão (menos de três anos).
Preparador auxiliar de trabalho.
Preparador técnico de sobresselentes e peças de reserva (menos de três anos).
Primeiro escriturário (8).
Promotor de vendas.
Recepcionista mecânico de 1.ª
Recepcionista ou atendedor de oficina (mais de um ano).
Repuxador de 1.ª.
Serralheiro civil de 1.ª.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhes e cortantes de 1.ª.
Serralheiro de rastos de 1ª.
Serralheiro mecânico de 1.ª
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1.ª.
Temperador de metais de 1.ª.
Torneiro mecânico de 1.ª.
Vendedor (caixeiro - viajante ou caixeiro de Praça).

Nível 9:

Afiador de ferramentas de 1.ª.
Afinador de máquinas de 2.ª.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª
Agente de aprovisionamento (menos de um ano).
Agente de produção (mais de um ano).
Ajudante de fiel de armazém.
Apontador (mais de um ano).
Assentador de isolamentos de 1.ª.
Bate-chapas de 2.ª.
Bombeiro fabril de 1.ª.
Caixa de balcão.
Caixeiro de 2.ª.
Canalizador de 2.ª.
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 2.ª
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 2.ª.
Casquinheiro de 1.ª.
Cobrador (menos de três anos).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevacão e transportes de 1.ª
Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais.
Conferente (menos de três anos).
Conferente-abastecedor de linha (mais de dois anos).
Controlador de aplicação de 2.ª
Controlador-caixa.
Cortador de metal de 1.ª.
Cozinheiro de 2.ª.
Decapador por jactos de 1.ª.
Decapador por processos químicos de 1.ª.
Desenhador gráfico (até três anos).
Despachante (mais de um ano).
Despenseiro.
Electricista auto de 2.ª.
Electricista (menos de três anos).
Electricista bobinador (menos de três anos).
Electricista de baixa tensão (menos de três anos).
Electricista de conservação industrial (menos de três anos).
Empregado de balcão.

Encadernador gráfico.
Encalcador de 1.ª.
Ensaiador-afinador de 2.ª.
Escriturário de 2.ª.
Estanhador de 1.ª.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Estofador de 2.ª.
Estofador em série de 1.ª.
Estucador de 1.ª.
Experimentador (menos de um ano).
Ferrageiro de 1.ª.
Ferramenteiro de. 1ª.
Fogueiro de 2.ª..
Forjador de 2.ª.
Fresador mecânico de 2.ª.
Fundidor ou moldador manual de 2.ª.
Guilhotineiro de 1.ª.
Maçariqueiro de 1.ª
Mandrilador mecânico de 2.ª.
Maquinista de força motriz de 1.ª.
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 2.ª.
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª.
Mecânicos de automóveis de 2.ª.
Mecânico de bombas de injecção de 2.ª.
Mecânico de madeiras de 1.ª.
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª.
Medidor (menos de três anos).
Metalizador à pistola de 1.ª.
Moldador de estruturas de fibras de 1.ª.
Montador de estruturas metálicas e ligeiras de 1.ª.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª.
Montador de pneus especializados.
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª.
Montador-reconstrutor de baterias (menos de três anos).
Motorista de ligeiros.
Operador de banhos químicos e ou electroquímicas de 1.ª.
Operador de máquinas de fundição injectada de 2.ª
Operador de máquinas pantógrafo de 1.ª.
Operador de prevenção, higiene e segurança (com mais de dois anos).
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 1.ª.
Operador de telex.
Operador de tratamentos térmicos de 1.ª.
Operador de prensa ou balance de 1.ª.
Pedreiro de 1.ª.
Pintor de construção civil de 2.ª.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.ª.
Polidor de 1.ª.
Preparador de pintura de 1.ª.
Preparador de tintas para linhas de montagem de 1.ª.
Preparador-repositor (mais de três anos).
Rebarbador de 1.ª.
Rebitador de 1.ª.
Recepcionista de parques de estacionamento.
Recepcionista/telefonista de 1.ª.
Recepcionista-atendedor de oficina (menos de um ano).
Rectificador mecânico de 2.ª.
Repuxador de 2.ª.
Segundo escriturário (9).
Serralheiro civil de 2.ª.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhes e cortantes de 3.ª.
Serralheiro de rastos de 2.ª.
Serralheiro mecânico de 2.ª.
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2.ª
Soldador por pontos ou costura de 1.ª.
Telefonista de 1.ª
Temperador de metais de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).
Vulcanizador de 1.ª.

Nível 10:

Afinador de ferramentas de 2.ª.
Afinador de máquinas de 3.ª.
Afinador, reparador e montador de bicicletas ou ciclomotores de 2.ª
Agente de produção (menos de um ano).
Ajudante de motorista.
Apontador (menos de um ano).
Arquivista fabril (mais de quatro anos).
Arquivista técnico (mais de quatro anos).

Assentador de isolamentos de 2.ª.
Bate-chapas de 3.ª.
Bombeiro fabril de 2.ª.
Caixeiro de 3.ª.
Caixoteiro (mais de um ano).
Canalizador de 3.ª.
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 3.ª.
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 3.ª.
Carregador-descarregador (mais de um ano).
Casquinheiro de 2.ª.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação transporte de 2.ª
Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais (com menos de dois anos).
Conferente-abastecedor de linha (menos de dois anos).
Controlador de aplicacão de 3.ª.
Controlador de qualidade (menos de um ano).
Cortador de metal de 2.ª.
Cortador de tecidos ou pergamóides (mais de dois anos).
Cortador ou serrador de materiais de l.ª.
Cozinheiro de 3.ª.
Decapador por jacto de 2.ª.
Decapador por processos químicos de 2.ª.
Desempenador (mais de dois anos).
Despachante (menos de um ano).
Detector de deficiências de fabrico (mais de dois anos).
Encalcador de 2.ª.
Ensaiador-afinador de 3.ª.
Entregador de ferramentas, materiais ou produto (mais de um ano).
Escriturário de 3.ª.
Estanhador de 2.ª.
Estofador de 3.ª.
Estofador em série de 2.ª.
Estucador de 2.ª.
Ferrageiro de 2.ª.
Ferramenteiro de 2.ª
Fogueiro de 3.ª.
Forjador de 3.ª
Fresador mecânico de 3.ª.
Fundidor-moldador manual de 3.ª
Guilhotineiro de 2.ª.
Lavadeiro (mais de dois anos).
Lavador de viaturas.
Lavador lubrificador.
Lubrificador.
Lubrificador de veículos automóveis.
Maçariqueiro de 2.ª.
Mandrilador mecânico de 3.ª.
Manufactor de materias de higiene e segurança.
Maquinista de força motriz de 2.ª.
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 3.ª .
Mecânico de aparelho de precisão de 3.ª.
Mecânico de automóveis de 3.ª.
Mecânico de bombas de injecção de 3.ª.
Mecânico de madeiras de 2.ª.
Mecanico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento 3.ª.
Metalizador à pistola de 2.ª.
Montador de estruturas de fibra de 2.ª.
Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.ª.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª.
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª
Movimentador de carros em parque.
Operador de banhos químicos e ou electroquímicas de 2.ª.
Operador de engenho de coluna ou portátil (mais de dois anos).
Operador de estufas (mais de dois anos).
Operador de manutenção de 3.ª
Operador de máquinas pantógrafo de 2.ª
Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (mais de dois anos).
Operador de máquinas de fundição injectada de 3.ª.
Operador de prensa ou balance de 3.ª.
Operador de prevenção, higiene e segurança (com menos de dois anos).
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 2.ª.
Operador de tratamentos térmicos de 2.ª.
Operador fabril de 3.ª.
Pedreiro de 2.ª.
Pintor de construção civil de 3.ª.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.ª.
Polidor de 2.ª.
Pré-oficial electricista do 2.º ano.
Preparador de pintura de 2.ª
Preparador de tintas para linha de montagem de 2.ª.
Preparador-repositor (menos de três anos).
Rebarbador de 2.ª.

Rebitador de 2.ª
Recepcionista ou atendedor de stand.
Recepcionista/telefonista de 2.ª
Rectificador mecânico de 3.ª.
Repuxador de 3.ª.
Serralheiro civil de 3.ª.
Serralheiro de rastos de 3.ª.
Serralheiro mecânico de 3.ª.
Soldador de baixo ponto de fusão (mais de dois anos).
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3.ª.
Soldador por pontos ou costura de 2.ª.
Telefonista de 2.ª.
Temperador de metais de 3.ª.
Torneiro mecânico de 3.ª.
Vendedor de automóveis (10).
Verificador de produtos adquiridos (menos de um ano).
Vulcanizador de 2.ª.

Nível 11:

Amarrador.
Arquivista fabril (menos de quatro anos).
Arquivista técnico (menos de quatro anos).
Caixeiro-ajudante (mais de um ano).
Caixoteiro (menos de um ano).
Carregador/descarregador (menos de um ano).
Contínuo.
Cortador de tecidos ou pergamóides (menos de dois anos).
Cortador ou serrador de materiais de 2.ª.
Dactilógrafo do 2.° ano.
Decapador por jacto de 3.ª.
Desempanador (menos de dois anos).
Detector de deficiências de fabrico (menos de dois anos).
Distribuidor.
Embalador.
Empilhador.
Empregado de lavandaria.
Empregado de serviços externos (estafeta).
Entregador de ferramentas (menos de um ano).
Escolhedor e classificador de sucatas.
Estagiário do 1.° ano.
Jardineiro.
Lavadeiro (menos de dois anos).
Lavador.
Limpador de viaturas.
Mecânico de madeiras de 3.ª
Moldador de estruturas de fibra de 3.ª
Montador de pneus.
Operador de engenho de coluna ou portátil (menos de dois anos).
Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (menos de dois anos).
Operador heliográfico (mais de quatro anos).
Pré-oficial electricista do 1.° ano.
Soldador de baixo ponto de fusão (menos de dois anos).
Tirocinante técnico de desenho do 2.° ano.
Vendedor estagiário.

Nível 12:

Abastecedor de combustíveis.
Ajudante de electricista do 2.° ano (à excepção do electricista auto) (10).
Caixeiro-ajudante (menos de um ano).
Dactilógrafo do 1.° ano.
Empregado de refeitório.
Estagiário do 1.° ano.
Estagiário para lavador-lubrificador.
Estagiário para lubrificador.
Guarda.
Guarda de garagens.
Operador heliográfico (menos de quatro anos).
Porteiro.
Roupeiro.
Servente/operário não especializado.
Tirocinante técnico de desenho do 1.° ano.

Nível 13:

Ajudante de electricista do 1.° ano (à excepção do electricista auto) (11).
Estagiário para lavador.
Servente de limpeza.

Integração das profissões abrangidas por este CCTV em níveis de qualificação

1 - Quadros superiores:

Analista de sistemas.
Chefe de serviços (chefe de departamento).
Contabilista.
Director de serviços.
Técnico de software.

2 - Quadros médios:

2.1 - Técnicos administrativos:

Gestor de stoks.
Inspector administrativo.
Programador de informática.
Tesoureiro.

2.2 - Técnicos de produção e outros:

Agente de métodos.
Agente de normalização.
Caixeiro-encarregado.
Gerente comercial.
Inspector técnico.
Instrutor técnico.

3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.
Chefe de vendas.
Encarregado.
Encarregado de armazém.
Encarregado geral de armazém.
Encarregado de garagens.
Encarregado geral.
Encarregado de refeitório.
Inspector de vendas.
Medidor orçamentista-coordenador.

4 - Profissionais altamente qualificados:

4.1 - Administrativos, comércio e outros:

Agente de compras.
Analista de funções.
Chefe de compras.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Enfermeiro.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Orçamentista.
Programador mecanográfico.
Secretário de direcção.
Subchefe de secção.
Técnico administrativo.
Técnico avaliador.
Tradutor.

4.2 - Produção:

Desenhador de estudos.
Desenhador-maquetista.
Desenhador-projectista.
Monitor.
Montador-ajustador de máquinas.
Planificador (1.º escalão).
Planificador (2.º escalão).
Preparador de trabalho.
Técnico de controle de qualidade.
Técnico fabril.
Técnico industrial.
Técnico de manutenção industrial.
Técnico de métodos.
Técnico de metrologia.
Técnico de prevenção

5 - Profissionais qualificados:

5.1 - Administrativos:

Caixa.
Controlador de aplicação.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de computador.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Operador periférico.
Operador de telex.

5.2 - Comércio:

Caixeiro.
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor.
Verificador de produtos adquiridos.

5.3 - Produção:

Afiador de ferramentas.
Afinador de máquinas.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.
Afinador, reparador e montador de bicicletas, ciclomotores e motociclos.
Apontador.
Arvorado em linha de montagem.
Assentador de isolamentos.
Bate-chapas (chapeiro).
Canalizador.
Carpinteiro de carroçarias/estruturas.
Carpinteiro de limpos e ou conservação.
Casquinheiro.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Controlador de qualidade.
Cortador de metal.
Cronometrista.
Desenhador gráfico.
Desenhador retocador (artes gráficas).
Electricista.
Electricista auto.
Electricista bobinador.
Electricista de baixa tensão.
Electricista de conservação industrial.
Encadernador.
Encalcador.
Ensaiador-afinador.
Estanhador.
Estofador.
Estucador (construção civil).
Experimentador.
Ferrageiro.
Ferramenteiro.
Fogueiro.
Forjador.
Fresador mecânico.
Fundidor-moldador manual.
Maçariqueiro.
Mandrilador mecânico.
Maquinista de força motriz.
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais.
Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de bombas de injecção.
Mecanico de Madeiras.
Mecânico de refrigeração e ar condicionado, ventilação e aquecimento.
Metalizador à pistola.
Montador de pneus especializados.
Montador-reconstrutor de baterias.
Operador de banho, químicos e ou electroquímicos.
Operador/condutor de estação de tratamento de residuais.
Operador de prevenção, higiene e segurança.
Operador de tratamento de térmicos.
Pedreiro (trulha).
Pintor de construção civil.
Pintor de veículos, máquinas ou móveis.
Planeador (programador do fabrico)
Polidor
Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva.
Preparador de tintas para linhas de montagem.
Rebitador.
Recepcionista ou acendedor de oficina.
Rectificador mecânico.
Repuxador.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Serralheiro de rastos.
Soldador de baixo ponto de fusão.
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico.
Soldador por pontos de costura.
Técnico de electrónica industrial e ou teleco-municações.
Temperador de metais.
Torneiro mecânico.
Trabalhador de qualificação especializada.

5.4 - Outros:

Agente de aprovisionamento.
Cozinheiro.
Despenseiro.
Fiel de armazém.
Medidor.
Medidor-orçamentista.
Motorista (pesados ou ligeiros).
Operador de laboratório químico.
Tirocinante TD.

6 - Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1 - Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de combustíveis.
Ajudante de motorista.
Arquivista fabril.
Arquivista técnico.
Bombeiro fabril.
Caixa de balcão.
Conferente.
Controlador-caixa (hotelaria).
Dactilógrafo.
Distribuidor.
Embalador.
Empilhador.
Empregado de balcão.

Empregado de lavandaria.
Empregado de refeitório Lavadeiro.
Lavador.
Lavador de viaturas.
Lavador/lubrificador.
Limpador de viaturas.
Lubrificador.
Lubrificador de veículos automóveis.
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de máquinas auxiliares (informática).
Preparador-repositor.
Recepcionista de garagens.
Recepcionista de parques de estacionamento.
Recepcionista ou atendedor de stand.
Roupeiro.
Telefonista.

6.2 - Produção:

Caixoteiro.
Conferente abastecedor de linha.
Cortador de tecidos ou pergamoídes.
Cortador ou serrador de materiais.
Decapador por processos químicos.
Desempenador.
Detector de deficiências de fabrico.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
Escolhedor e classificador de sucata.
Estofador em série e ou colchoeiro mecânico.
Guilhotineiro.
Manufactor de material de higiene e segurança.
Montador de estruturas metálicas ligeiras.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série.
Montador de pneus.
Movimentador de carros em parques.
Operador de engenho de coluna ou portátil.
Operador de estufa.
Operador de máquinas de fundição injectada.
Operador de prensa (ou de balance).
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra.
Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos.
Operador heliográfico.
Preparador auxiliar de trabalho.
Preparador de pintura.
Rebarbador.
Vulcanizador.

7 - Profissionais não qualificados (indeferenciados):

7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Carregador-descarregador.
Contínuo.
Estagiário para lavador-lubrificador.
Estagiário a lavador.
Estagiário a lubrificador.
Guarda.
Guarda de garagens.
Paquete (não integr. em níveis remuneração).
Porteiro.
Servente.
Servente de limpeza.
Servente/trabalhador não especializado.

7.2 - Produção:

Amarrador.
Operário não especializado.

8 - Estágio e aprendizagem:

Caixeiro-ajudante.
Estagiário.
Praticante.
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em 2 níveis

Arvorado (construção civil) - 3/5.3.
Chefe de equipa (chefe de grupo) - 3/5.3.
Chefe de divisão.
Chefe de linha de montagem - 3/5.3.
Chefe de secção - 2.1/4.1.
Cobrador - 5.1/6.1.
Guarda-livros - 2.1/4.1.
Perfurador-verificador/operador de dados - 5.1/6.1.
Técnico

ANEXO III

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis. - É o trabalhador maior de 18 anos de idade que faz a venda de combustíveis e de todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e do equipamento afectos à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Afiador de ferramentas. - É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, como fresas, machos de atarraxar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

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

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores até 125 cc, procedendo por vezes à sua montagem.

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

Agente de aprovisionamento. - É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, bem como estabelecer ligação entre o sector comercial e o sector oficina.

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

Agente de métodos. - É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficinal, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execucão podendo propor alterações, estuda métodos (de trabalho, tempos e ferramentas) e indica os materiais e matérias-primas, de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

Agente de normalização. - É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e divulgação das normas.

Agente de produção. - E o trabalhador que, genericamente, agrupa, selecciona, examina e encaminha todos os elementos referentes a materiais, desenho mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços de produção. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção de onde tem a sua actividade.

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

Ajudante de motorista. - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos cliente efectuar as respectivas cobranças.

Amarrador. - É o trabalhador que amarra e ou pendura peças ligeiras em ganchos de arame ou suporte similares apropriados para receberem tratamento por pintura, banhos químicos ou electroquímicos.

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

Apontador. - É o trabalhador que procede à recolha, registo, (selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal de produção junto dos seus postos de trabalho.

Arquivista fabril - É o trabalhador que, nas secções de métodos, programação, planificação e preparação de trabalho, ou similares, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa aos processos de fabrico e mão-de-obra. Procede também à entrega dos documentos quando solicitados, e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arquivista técnico - É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos, quando solicitado, e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arvorado (Construção civil). - É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma profissão e os trabalhadores indiferenciados.

Arvorado em linha de montagem. - É o trabalhador que, em linha de montagem em cadeia, substitui, sempre que necessário e num intervalo de tempo relativamente curto, qualquer dos trabalhadores da respectiva linha durante a ausência destes. A sua função é a de um trabalhador polivalente dentro da respectiva linha de mantagem; não lhe compete exercer funções de chefia.

Assentador de isolamentos. - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Bate-chapas (chapeiro). - É o trabalhador que executa e ou repara peças em chapa fina, enferma e desempenha por martelagem e ou prensagem, substitui peças de chapa ou partes, regulariza superfícies e respectivas ligações, alinha correctamente conjuntos e subconjuntos utilizando ferramentas e equipamentos adequados.

Bombeiro fabril. - É o trabalhador que assegura condições de segurança e combate contra incêndios e presta primeiros socorros a sinistrados. Poderá efectuar montagem de mangueira, a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário.

Caixa. - É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de balcão. - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, recebe numerário ou cheques em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, verifica as somas devidas, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa.

Caixeiro. - É o trabalhador que vende, mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho, elaborando guias de remessa (vendas a dinheiro ou crédito) no momento da venda. Fala com o cliente, no local de venda e informa-se do género de produto que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Poderá eventualmente, colaborar na conferência e arrumação, das mercadorias entradas na loja. É por vezes encarregado de fazerem o inventário periódico das existências.

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

Caixeiro-encarregado geral - É o trabalhador a quem compete coordenar e orientar serviço dos caixeiros-encarregados ou chefes de secção.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. - É o trabalhador a quem compete dirigir um estabelecimento ou uma secção e ou que coadjuva o caixeiro-encarregado geral.

Caixeiro de praça (pracista) - É o vendedor que exerce a sua actividade na área da sede da entidade patronal e concelhos limítrofes ou ainda segundo a natureza do produto que vende.

Caixeiro viajante. - É trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Caixoteiro. - É o trabalhador que, constrói e repara caixas, caixotes ou paletas de madeira para a embalagem de máquinas ou produtos diversos ligados à metalurgia, com vista à sua-expedição ou armazenamento.

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

Carpinteiro de carroçarias/estruturas. - É o trabalhador que fabrica, monta e repara, manual ou mecanicamente, estruturas para vários tipos de carroçarias, procedendo aos seus acabamentos, nomeadamente à fixação e montagem de alumínios, vidros, vedante, fechos guias, redes, aplicações

laminadas de madeiras prensadas, revestimentos plásticos e outros.

Carpinteiro de limpos e ou conservação. - É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, executa os trabalhos de conservação, reparacão ou modificação de equipamentos ou instalações em madeira ou matérias similares.

Carregador-descarregador. - É o trabalhador que predominantemente, executa tarefas de carregamento e descarregamento dos materiais, ou produtos, quer nas instalações da empresa quer em outros locais.

Casquinheiro. - É o trabalhador que repara e eventualmente fabrica radiadores de refrigeração de motores e os seus componentes e ainda acessórios ornamentais para viaturas automóveis.

Chefe de compras. - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e ou adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento de acordo com a política de empresa.

Chefe de divisão. - É o trabalhador que estuda, organiza redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, nas várias áreas da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce dentro da área que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da área segundo as orientações e fins definidos propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento executa outras funções semelhantes.

Chefe de serviços/chefe de departamento. - É o trabalhador que faz estudos, dirige ou coordena, sob orientação do seu superior hierárquico num ou vários sectores da empresa (departamento ou serviço, consoante a orgânica da empresa), as actividades que lhe são próprias. Exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de planeamento, organização e controlo do pessoal sob a sua supervisão, de acordo com orientações e fins definidos. Poderá propor ao seu superior hierárquico a aquisição de equipamento e outros meios materiais, bem como a admissão dos recursos humanos necessários ao bom funcionanmento dos serviços por que é responsável.

Chefe de equipa (chefe de grupo). - 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 que executem funções análogas e ou complementares (12).

Chefe de linha de montagem. - É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

Chefe de secção. - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de escritórios e correlativos.

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

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

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. - É o trabalhador que, dentro das instalações da empresa, conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, em empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos. Estas máquinas só podem ter capacidade até 15 t de carga e estarem equipadas com lanças de comprimento inferior a 15 m e serem manobradas a menos de 10 m de altura.

Conferente - É o trabalhador que desempenha predominantemente as funções de abertura de caixotes de peças e acessórios desencaixotamento e confere e classifição material eventualmente regista a entrada e ou a saída de mercadorias e ou materiais com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

Conferente abastecedor de linha. - É o trabalhador que, nas oficinas e em linhas de montagem, confere e verifica o material quanto ao seu estado e o distribui pelos postos de trabalho.

Contínuo - É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer a entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilhar ou entregar correspondência. Quando menor de 18 anos, pode ser denominado "paquete". Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos, de endereçamento, assim como serviço externos que não sejam predominantemente os já definidos como atribuições de outras categorias profissionais.

Controlador de aplicação. - É o trabalhador que planifica, prepara e controla diariamente os documentos para perfuração ou codificação ou verifica a qualidade e a exactidão de documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação. Pode ainda preparar e controlar os dados recolhidos para introdução num sistema de tratamento de dados.

Controlador-caixa (hotelaria). - É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento, venda e recebimento de senhas elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço e auxilia os serviços de controle e recepção.

Controlador de qualidade. - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

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

Cortador de metal - É o trabalhador que, por desenho ou instruções que lhe são fornecidas, e em máquinas de disco ou mó de diamante, procede ao corte e rectificação de metal.

Cortador ou serrador de materiais. - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos. As máquinas e ferramentas que utiliza são afinadas e reguladas por outrem só o sendo pelo próprio excepcionalmente, na ausência imprevista do trabalhador que normalmente procede à referida afinação e regulação.

Cortador de tecidos ou pergamóides. - É o trabalhador que coloca em lote e peças de tecido ou pergamóide a cotar conta-as, marca as linhas de corte e corta-as com auxílio de máquina aprapriada.

Cozinheiro. - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Quando exerça a chefia da cozinha, compete-lhe ainda organizar, coordenar e dirigir os trabalho da mesma e, em especial, requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organizar serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene; manter em dia o inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento da cozinha e do registo dos consumos.

Cronometrista. - É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução; ritmos ou cadência de trabalho podendo registar em impressos próprios as medições que efectua.

Dactilógrafa - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem, podendo, acessoriamente, executar serviços auxiliares de escritório, nomeadamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Decapador por jacto. - É o trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

Decapador por processos químicos. - É o trabalhador que, por processos químicos, prepara peças metálicas para ulteriores operações industriais, retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procedendo a outras operações até obter o estado desejado para que a peça receba a protecção que lhe vai ser aplicada.

Demonstrador de máquinas e equipamentos. - É o trabalhador que efectua demonstrações, dentro ou fora das instalações, de diversos tipos de viaturas, máquinas e equipamentos ou acessórios, com o objectivo de permitir que os clientes se apercebam das suas características, qualidades técnicas e do conveniente funcionamento dos mesmos.

Desempenador. - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede a desempanes simples em peças ou materiais, sem que para isso utilize réguas, esquadros ou outras ferramentas de precisão ou plano de desempeno.

Desenhador de estudos. - É o trabalhador que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos e projectos simples de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos. Estuda soluções alternativas de procedimento e propõe as mais aconselháveis, os materiais a utilizar, os acabamentos e tolerâncias a respeitar, as formas de ligação dos elementos e a normalização aplicável. Desenha e pormenoriza as peças até ao pormenor necessário para a sua execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais e a tecnologia de execução. Pode eventualmente orientar outros trabalhadores da sua especialidade. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador gráfico. - É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Copia, por decalque, ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maqueta com tintas da china autográficas ou tintas opacas (nanquins) para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia, poderá desenhar, a lápis ou a tinta, cada uma das cores do original ou maqueta, dando-lhes ponto, ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra ou fazer as necessárias gravações.

Desenhador-maquetista. - É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria esboços e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária, destinada à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras.

Desenhador-projectista. - É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto, ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagem de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese, incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudos e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Desenhador retocador (artes gráficas). - É o trabalhador que, a partir de uma maqueta ou dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

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

Despenseiro. - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados. Mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Detector de deficiências de fabrico. - É o trabalhador que, de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, verifica se o produto adquirido, em curso de fabrico ou acabado, está em condições de utilização, separando o que apresenta deficiências; para o efeito, recebe instruções simples.

Director de serviços. - É o trabalhador que estuda, dirige, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e ou outras e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor. - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sector de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento dessas mercadorias.

Electricista. - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; orienta, frequentemente, a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

Electricista auto. - É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente circuitos e aparelhagem de sinalização, ilumimação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista bobinador. - É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas

Electricista de baixa tensão. - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa as tarefas fundamentais do electricista, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Electricista de conservação industrial. - É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando; corte e protecção de baixa tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, de máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas..

Embalador. - É o trabalhador que predominantemente embala e ou desembala mercadorias diversas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Empilhador. - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas afins.

Empregado de balcão. - É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários serve os vários pratos e bebidas substitui a louça servida prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigo por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de Lavandaria. - É o trabalhador que procede à recepção, lavagem e secagem manual ou mecânica dos fatos e sapatos de trabalho, engoma roupa e faz arranjos de costura sempre que necessário.

Empregado de refeitório. - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalho relativos ao serviço das refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outro artigos de consumo, recepciona e distribui refeições levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeição e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

Encadernador - É o trabalhor que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigie e orienta a dobragem alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e apara, faz o revestimento; prepara e cola as guardas, confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros arquivos e obras de encardenação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos. Pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode agrafar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encalcador. - É o trabalhador que veda as juntas de peças metálicas, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas apropriadas. Bate as juntas, esmagando-lhes os rebordos de forma a obter vedação. Pode chanfrar bordos de chaparia ou afagar determinadas superfícies de soldaduras.

Encarregado. - É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente chefes de linha de montagem e os chefes de equipa e ou outros trabalhadores com profissões comuns ou diversas. Incluem-se nesta categoria profissional os trabalhadores que, estando classificados como chefes de equipa, são coordenados directamente pela entidade patronal.

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

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

Encarregado de garagens. - É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente, a gerência, atende clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado geral. - É o trabalhador que, nos limites de poderes em que está investido, organiza os seus serviços, dirigindo e coordenando directamente um ou mais encarregados.

Encarregado de refeitório. - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório. Requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Enfermeiro. - É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes; faz educação sanitária ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até a aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como prevenir doenças em geral e as profissionais em particular, observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se, pelo equipamento médico efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Ensaiador-afinador. - É o trabalhador que, predominantemente analisa o estado das máquinas ou veículos a reparar, a fim de determinar as reparações a efectuar e ultimar as respectivas afinações depois da reparação ou na fase final de fabricação.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. - É o trabalhador que nos armazens entrega as ferramentas, materiais ou produtos que Ihe são requisitados, em ter a seu cargo o registo e control das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em linhas de montagem procedem a distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

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

Escriturário. - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou à maquina dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessária à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais e internos relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos e atende o telefone nos casos inerentes à sua função. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições publicas.

Estagiário. - É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de escriturário.

Estagiário a lavador. - É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Estagiário a lubrificador. - É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Estanhador. - É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho sobre peças ou materiais para os proteger. Prepara e executa operações de soldadura e enchimentos a estanho, assim como outras operações inerentes a esta profissão.

Esteno-dactilógrafa em língua estrangeira. - É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas; manuscritos e registo de máquinas de ditar.

Estofador. - É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampar, na confecção e reparação de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode proceder às montagens inerentes à função e operações subsequentes necessárias ao seu desenvolvimento, designadamente reparação de entradas de água, desde que compatíveis com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

Estofador em série e ou colchoeiro mecânico. - É o trabalhador que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem e ou que opera uma máquina de debruar colchões de molas. Incluem-se aqui os trabalhadores que operem em máquinas de soldar plásticos e pergamóides por alta frequência.

Estucador (construção civil). - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris. Não interpreta desenhos ou plantas.

Experimentador. - É o trabalhador que na linha de montagem experimenta e verifica as unidades em curso de montagem, a fim de assinalar anomalias no funcionamento, tendo em vista a sua posterior correcção.

Ferrageiro. - É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferragens normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

Ferramenteiro. - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

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

Fogueiro. - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e previdenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Forjador. - E o trabalhador, que forja, martelando manual ou mecânicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. - É o trabaihador que, operando uma fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual - É trabalhador que, com base em determinados métodos de fabrico que Ihe são fornecidos, executa manualmente moldações em areia, utilizando moldes soltos ou cérceas.

Gerente comercial. - É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere e administra o estabelecimento em substituíção da entidade patronal ou em colaboração com esta, de acordo com a política da empresa que para o efeito for decidida.

Gestor de "stocks". - É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controle dos stocks de matérias-primas, materiais ou peças. Baseia-se em dados informáticos ou outros, que selecciona criteriosamente, tratando-os de acordo com a política de gestão da empresa. Quando necessário, propõe alterações do regime de gestão, rotação e controle dos stocks de matérias-primas, materiais ou peças.

Guarda. - É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações gerais do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outro valores que Ihe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda de garagens. - É o trabalhador a quem é confiada a guarda e vigilancia das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

Guilhotineiro. - É o trabalhador que, em gilhotinas apropriadas, corta chapas metálicas de diversas espessuras. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte ou croquis das peças em chapa a obter na guilhotina. Regula as esferas e guias da máquina, segundo as dimensões e ângulos indicados. Pode, quando necessário, marcar nas chapas as linhas de corte.

Inspector administrativo. - É o trabalhador que tem como função predominante a inspecção no que respeita à contabilidade e administração de todos os departamentos da empresa, suas delegações, agências, escritórios ou empresas associadas.

Inspector técnico. - É o trabalhador que controla o serviço de assistência dos concessionários e agentes. Inspecciona o serviço do pessoal de assistência, fornecendo-lhe apoio de consulência e formação. Analisa reclamações dos clientes nos aspectos de garantia do produto e de eficiência na assistência, efectuando contactos directos com estes para a sua resolução. Executa programas para melhoria de condições de

produtividade e assistência e analisa dados deste sector de actividade, tais como rendimentos e objectivos mensais.

Inspector de vendas. - É o trabalhador que controla o serviço de agências. Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou pracistas, visita os clientes e informa-se da suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos,etc.

Instrutor técnico. - É o trabalhador que tem a seu cargo a escola de formação, aperfeiçoamento e especialização. Elabora toda a matéria a ministrar na formação. Rege cursos técnicos, teóricos e práticos, desde o mais modesto grau de qualificação dos instruendos ao mais elevado, em grupo ou individualmente. Os conhecimentos obtidos ao longo da sua carreira profissional, o estudo permanente das técnicas, a eventual frequência de cursos e estágios em Portugal e ou no estrangeiro, habilitam-no a prestar, quando solicitado, apoio na resolução de problemas técnicos, dentro ou fora da empresa, a solicitação desta. Traduz dados e informações de literatura estrangeira na versão portuguesa, assim como a compilação de esquemas, fórmulas e métodos operacionais de importância didáctica.

Jardineiro. - É o trabalhador que trata das plantas e zonas verdes da empresa.

Lavador. - É o trabalhador que procede à lavagem, interior ou exterior, simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar.

Lavador-lubrificador. - É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza e lavagem, interior ou exterior, simples ou completa de veículos, máquinas e peças, retirando-lhes, nomeadamente, impurezas, colas e massa, executa serviços para preparação e acabamentos efectuados por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de--ar. Lubrifica, muda óleos ou atesta níveis em peças, máquinas ou veículos. Executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lavador de viaturas. - É o trabalhador que procede à lavagem interior ou exterior, simples ou composta dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar. Eventualmente poderá proceder à lubrificação de viaturas, desde que esta tarefa seja compatível com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

Lavadeiro. - É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxilio de uma escova manual mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limpador de viaturas. - É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza das viaturas, retirando-lhes quaisquer impurezas, excesso de colas e outras substâncias.

Lubrificador. - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos apropriados e executa os trabalhos necessários para manterem boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de veículos automóveis. - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veiculos automóveis, mudança de óleo no motor caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos, se os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo de travões, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço assim o justifique.

Maçariqueiro. - É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semi automáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Mandrilhador mecânico. - É o trabalhador que, operando uma rnandriladora, executa trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em máquinas de furar radiais apropriadas, executam os mesmos trabalhos.

Manufactor de material de higiene e segurança. - É o trabalhador que executa, conserta e repara o material de protecção, individual ou colectivo, em tecido, couro e matérias plásticas.

Maquinista de força motriz. - É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais. - E o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, desmonta e conserva os órgãos de aparelhagem, pesada de máquinas agrícolas e ou industriais, nomeadamente de escavar, terraplenar, tractores, ceifeiras, debulhadoras e ceifeiras-debulhadoras.

Mecânico de aparelhos de precisão. - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

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

Mecânico de bombas de injecção - É o trabalhador que predominantemente, monta e desmonta, repara, transforma e afina bombas de injecção e injectores e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

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

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. - É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controle.

Medidor. - É o trabalhador que predominantemente, efectua os cálculos dimensionais requeridos pelo projecto ou das diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também das orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento do tempo de utilização de mão-de-obra e de equipamento e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua in loco autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. - É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preces simples e compostos que utiliza.

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

Metalizador à pistola. - É o trabalhador que utilizando equipamento apropriado, pulveriza, projecta metal fundido para cobrir materiais, peças ou objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperação de peças danificadas ou com desgaste.

Moldador de estruturas, de fibra. - É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para construcão de apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar o molde de madeira se tiver conhecimentos de carpinteiro.

Monitor. - É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos, e seu desenvolvimento, assim como das matérias a ministrar aos instrumendos.

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

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

Montador de estruturas metálicas ligeiras. - É o trabalhador que procede à montagem de elementos metálicos ligeiros prefabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos mesmos, à excepção de pequenos acertos sem grande rigor.

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série - É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados em máquinas. Não lhe compete qualquer modificação ou ajustamento nas peças que monta.

Montador de pneus. - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar.

Montador de pneus especializado. - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos, reparacão de furos em pneus ou câmaras de ar e à calibragem das rodas e ou alinhamento de direcção.

Montador-reconstrutor de bateria. - É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria, liga as placas umas às outras por soldadura, fecha as baterias, prepara o electrólito, efectua a ligação da bateria às barras-de distribuição, controla a carga com auxilio de aparelhos eléctricos de medida e retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas parte dessas operações e a ser denominado em conformidade.

Motorista (pesados ou ligeiros). - É o trabalhador que, possuido carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros) competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Movimento de carros em parques. - É o trabalhador que movimenta linhas de montagem as unidades e as arruma nos parques da empresa.

Operador de banhos químicos e ou electroquímicos. - É o trabalhador que coloca e retira em instalações apropriadas objectos de metal para tratamento por processos químicos e ou electroquímicas e conduz os banhos segundo instruções que lhe são fornecidas a fim de se obter depósitos metálicos, regularização das superfícies (abrilhantamento) ou oxidação anódica ou outro tratamento semelhante. Incluem-se nesta profissão os metalizadores por imersão, em banho de metal em fusão.

Operador de computador. - É o trabalhador que planifica o trabalho a realizar e controla a sua execução. Quer em multiprocessamento quer em monoprocessamento opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Pode orientar a secção dos operadores de periférico.

Operador-condutor de estação de tratamento de águas residuais. - É o trabalhador que, de acordo com instrucões e ou especificações simples, executa todas as tarefas inerentes ao funcionamento da estação, nomeadamente dosagem de produtos químicos, manobras de sistemas de bombagem, leitura e registos de instrumentos de controlo e limpeza.

Operador de engenho de coluna ou portátil. - É o trabalhador que no engenho de furar de coluna ou portátil executa furação, roscagem e facejamento do material ou peças devidamente marcadas e ou na falta de marcação pode utilizar ferramentas adequadas de simples manejo como esperas ou apoios previamente regulados por outrem.

Operador de estufa. - É o trabalhador que controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas.

Operador heliográfico. - É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo acessoriamente efectuar outro tipo de reprodução de documentos.

Operador de laboratório químico. - É o trabalhador que procede à analise química de materiais ferrosos e ou não ferrosos e a exames metalográficos, sabendo interpretar os resultados, nomeadamente controlar a composicão, qualidade e propriedades de matérias-primas.

Operador de máquinas-pantógrafo. - É o trabalhador que regula; manobra e opera à máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de modelos e outros de natureza análoga.

Operador de máquinas de fundição injectada. - É o trabalhador que opera máquinas de fundição injectada procedendo à montagem e desmontagem das respectivas ferramentas.

Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos. - É o trabalhador que pode operar as seguintes máquinas: de agrafar, de costurar e de acolchoar e ou manualmente executar as operações de encher colchões ou almofadas.

Operador periférico. - É trabalhador que opera o computador, em especial nos seus órgãos periféricos, sob a orientação do operador de computador Pode eventualmente preparar o computador para execução dos programas. Acessoriamente, em centros de pequena dimensão, opera e controla equipamento mecanográfico clássico e cartões perfutados e máquinas auxiliares, tais como máquinas de corte, ordenadores e separadoras de papel.

Operador de prensa (ou de balancé). - É o trabalhador que afina, regula e manobra rnáquinas, à excepção das prensas de forjar ou das máquinas de enformar por outro processo e para o efeito de acordo com o desenho, plano de corte ou escantilhão próprio; monta e regula esperas ou guias e fixa os dispositivos ou ferramentas de corte ou de enformar (punção, alfece, cunhos, matrizes e lâminas).

Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra. - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, quina, dobra ou enrola chapas ou outros materiais metálicos, segundo formas previamente determinadas.

Operador de prevenção, higiene e segurança. - É o trabalhador que, predominantemente, assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados. Auxilia directamente o técnico de prevenção na sua actividade normal, designadamente na inspecção diária de equipamentos e instalações, na análise das condições de trabalho, na medição dos factores ambientais (humidade, temperatura, iluminação, ruídos, poeiras e gases tóxicos) existentes nos diversos locais de protecção individual, na assistência a trabalhos que impliquem cuidados especiais de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas gerais de segurança em vigor na empresa.

Operador de telex. - É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas 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 consulta posterior: providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de tratamento de térmicos. - É o trabalhardor que opera com fornos de tratamento térmico, procedendo também à condução de geradores. Opera ainda com prensas de

endireitamento e máquinas de granalhar, fosfatar e lavar. Opera com máquinas de dureza e tem a seu cargo a vigilância das respectivas instalações e equipamentos.

Operário não especializado. - É o trabalhadar que exerce funções simples, indiferenciadas, repetitivas e normalmente não especificadas.

Orçamentista. - É o trabalhador que, interpretando normas, e especificações e utilizando tabelas e outros elementos que lhe são fornecidos, efectua cálculos e obtém os resultados necessários à previsão e controlo dos custos de mão-de-obra e dos produtos.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para o contínuo.

Pedreiro (trolha). - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos, ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil. Não interpreta desenhos ou plantas.

Pintor de construção civil. - É o Trabalhador que, predominantemente prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira, ou metal. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos outras tintas primárias prepara e aplica massas betumando ou barrando. Aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectivos. Aplica as demãos de primário, capa e subcapa e de tinta e esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas e proceder ao respectivo polimento.

Planeador (programador de fabrico). - É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que elaboram estatísticas industriais.

Planificador (1.º escalão). - É o trabalhador que, além de desempenhar as funções indicadas para o planificador do 2.º escalão, coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e exequíveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação, toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.

Planificador (2.º escalão) - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazos a partir de elementos do projecto, orçamento, obrigações contratuais e outros, elabora a planificação ou programa das obras, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevendo os prazos e meios de acção necessários, materiais e humanos requeridos, tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecida para as obras em curso. Elabora, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazos.

Polidor. - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas e de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro. - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas de pessoas ou visitantes das instalações, mercadorias e viaturas e receber correspondência.

Praticante. - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou o profissional de armazém, consoante o serviço em que está inserido.

Pré-oficial (electricista). - É o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menos responsabilidade.

Preparador auxiliar de trabalho. - É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos e sob a adequada hierarquia, indica os modos operatórios, máquinas e ferramentas a utilizar, atribuindo tempo de execução constante das tabelas existentes.

Preparador de pintura. - E o trabalhador que prepara as superfícies para pintar, utilizando meios manuais, mecânicos, eléctricos ou outros, nomeadamente retira impurezas, gorduras ou óxidos. Pode aplicar vedantes e insonorizantes e ainda protecção à pintura.

Preparador-repositor. - É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais, através das notas respectivas. Repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém ou no estabelecimento.

Preparador de trabalho. - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva. - É o trabalhador que, com base em critérios e princípios que lhe são indicados, define existências de stocks, encargos de posse e riscos ou prejuízos derivados da sua ausência. Elabora pedidos para a compra de sobressalentes e peças de reserva com conhecimento de materiais a adquirir, sua função, natureza, origem, fontes de abastecimento, qualidade, prazo de entrega e hipótese de compra a fornecedores estrangeiros ou fabricação nacional. Vigia e rectifica o nível de stocks de material. Transfere materiais de conservação para stocks de armazém. Faz periodicamente o inventário do material requisitado e não levantado. Actualiza as fichas de material de conservação. Presta todos os esclarecimentos necessários para a identificação e demais caraterísticas dos materiais pedidos. Recepciona qualitativamente e eventualmente pode proceder à sua recepção quantitativa.

Preparador de tintas para linhas de montagem - É o trabalhador que prepara e combina os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema.

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

Promotor de vendas. - É o trabalhador que, actuando em postos directos, e indirectos, de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com fim especifico de incrementar as vendas.

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

Rebarbador. - É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas.

Rebitador. - É o trabalhador que, com auxílio de martelo manual ou pneumático, prensa hidráulica ou outras máquinas apropriadas, faz embutidos e encalca rebites para a junção de elementos metálicos.

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

Recepcionista ou atendedor de stand. - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os veículos, transmitindo indicações que lhe são fornecidas; assiste na portaria; recebendo e atendendo visitantes que pretendam adquirir veículos, transmitindo posteriormente ao responsável pela secção ou ao vendedor a fim de efectivar as eventuais transacções.

Recepcionista de garagens. - É o trabalhador que recebe e atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo ocasionalmente receber o valor dos serviços prestados.

Recepcionista de parques de estacionamento. - É o trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Recepcionista/telefonista. - É o trabalhador que atende os visitantes da empresa a fim de lhes prestar informações e esclarecer dúvidas, pondo-os em contacto com as pessoas, sectores ou locais pretendidos. Controla as entradas de visitantes, mediante identificação e registo, evitando a permanência de pessoas estranhas no interior das instalações. Contacta telefonicamente ou por outro processo com os restantes serviços para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença dos visitantes. Comunica aos visitantes as instruções recebidas e indica-lhes os locais onde se devem dirigir. Opera uma central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas estabelecendo ligações internas ou para o exterior, bem como á actividade de envio e recepção de fax. Pode também colaborar na recepção, registo e envio de correspondência.

Rectificador mecânico. - É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Repuxador. - É o trabalhador que conduz um torno de repuxar utilizando ferramentas manuais para enformar chapas metálicas ou conduz máquinas automáticas ou semiautomáticas para o trabalho em série de enformar chapas metálicas por repuxagem.

Roupeiro. - É o trabalhador que, existindo rouparia, se ocupa do recebimento, encaminhamento adequado ou arrumação e distribuição das roupas e respectivos registos.

Secretário(a). - É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico de qualquer das estruturas da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente as minutas ou registos de máquinas de ditar, em língua portuguesa ou estrangeira, preparar a realização de reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; receber clientes e visitantes; assegurar o trabalho de rotina diária da sua estrutura ao nível do secretariado, incluindo recepção de correspondência e respectiva sequência; providenciar para a realização de assembleias gerais, contratos, escrituras; manter o seu arquivo e ficheiros.

Serralheiro civil. - É o trabalhador que constrói e ou monta ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas atrelados, reboques, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Pode ser designado pelas tarefas específicas que executa, nomeadamente como serralheiro civil de carroçarias.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

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

Serralheiro de rastos. - E o trabalhador que, predominantemente procede à execução e ou reparação de rastos e seus componentes tais como rolete rodas de guia, correntes e sapatas para máquinas de escavação, gruas e outras máquinas congéneres. Para o efeito interpreta, desenhos e especificações técnicas e utiliza ferramentas e máquinas adequadas.

Servente - É o trabalhador que exerce funções simples, indirenciadas e não especificadas.

Servente de limpeza. - E o trabalhador cuja actividade consiste, principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

Servente/trabalhador não especializado. - É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não especificadas.

Soldador de baixo ponto de fusão. - É o trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão ou utilizando o ferro de soldar.

Soldador por eléctroarco ou oxi-acetilénico. - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, podendo proceder a corte com eléctrodos especiais. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem a soldadura e ou enchimentos.

Soldador por pontos ou costura. - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz ligação de peças metálicas por processo alumínio-térmico ou por resistência (pontos, costura e topo a topo). Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operem com uma máquina de fabricar rede soldada por pontos.

Subchefe de secção. - É o trabalhador que coadjuva e assiste ao chefe de secção, podendo ainda executar as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário.

Técnico. - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e ou práticos desempenha funções no campo de estudos e projectos em determinado domínio da actividade empresarial podendo também ocupar-se da execução, organização e ou coordenação das tarefas que exigem especialização e responsabilidade na sua área de competência. Poderá prestar assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes e dirige tecnicamente um grupo de profissionais que a coadjuvam. Pode ser designado de acordo com a área onde exerce a sua actividade (por exemplo técnico de relações públicas, técnico de informática, etc.).

Técnico administrativo. - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho da sua actividade profissional, a partir de orientações e objectivos definidos pelo superior hierárquico, organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à actividade administrativa em que está integrado e na preparação de pareceres.

Técnico avaliador. - E o trabalhador que tem a função de avaliar as viaturas propostas a transação. Procede e auxilia os vendedores no escoamento das viaturas retomadas.

Técnico de controlo de qualidade. - É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos aos produtos fabricados ou não no sector ou local de trabalho onde exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução de modo à verificar se este corresponde as características técnicas da qualidade exigida, com o objectivo de eliminar os defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas en relatórios executando, se necessário, esboços ou croquis.

Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações. - É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, control analítico e telecomunicações em empresas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico fabril. - É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos orgãos, superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos.

Técnico de manutenção industrial. - É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação técnica e experiência profissional, a empresa reconhece possuir aptidões, conhecimentos actualizados relativos a mais de uma profissão, de um ou mais dos domínios da mecânica, electricidade e electrónica e conhecimentos detalhados dos equipamentos que lhe possibilitem, em efectiva polivalência no âmbito da manutenção correctiva, preventiva e curativa e em qualquer sector do estabelecimento fabril a que pertence, a execução das tarefas de mais de uma profissão e o desempenho, com autonomia, das actividades de maior exigência, complexidade e responsabilidade dessas profissões, nomeadamente as decorrentes de estudos e projectos, análises técnicas de avarias e análises de diagnósticos dos equipamentos, estudo e proposição de modificações. Presta ainda assistência técnica a profissionais de qualificação superior e coadjuva sempre que necessário, o seu superior hierárquico na orientação, coordenação e control da actividade dos trabalhadores de

qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos:

Técnico de métodos. - É o trabalhador que colabora em acções conducentes à definição de métodos e processos industriais de trabalho: coopera em operações de análise diagnóstico e na implementação de novos métodos de trabalho e participa na verificação dos desvios e na averiguação das suas causas; colabora em trabalhos relacionados com a elaboração do manual de métodos; participa na resolução de problemas no âmbito da sua especialidade.

Técnico de metrologia. - É o trabalhador que procede em laboratório, com rigor e elevado grau de precisão, ao controlo dimensional de ferramentas e peças diversas, partes, conjuntos subconjuntos em chapa respeitantes a diversas fases de montagem, em conformidade com as gamas, planos, especificações e padrões primários previamente estabelecidos, utilizando para o efeito equipamento apropriado (suta, raminho, máquina de defeitos de forma, aparelhagem tridimensinal, etc.). Pode elaborar gamas de controlo, ajuste de calibragem de todos os meios de inspecção e equipamento de medida utilizados, zelando para que as suas condições de utilização, conservação e armazenagem assegurem precisão e aptidão constantes. Elabora relatórios simples de análise relacionados com as medidas e intervenções efectuadas.

Técnico de prevenção. - É o trabalhador que tem por função superintender nos serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

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. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuidas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares; manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Temperador de metais: - É o trabalhador que utilizando instalações de tratamentos térmicos ou outros meios adequados, a partir de diagramas de temperatura, instruções ou especificações técnicas preestabelecidas, procede ao tratamento térmico de ligas metálicas, nomeadamente tempera, recozimento e revenido.

Tirocinante. - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tironício para ingresso nas categorias de TD imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico. - É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revolver ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de qualificação especializada. - É o trabalhador do 1.º escalão que, pelos seus conhecimento técnicos, aptidão, experiência profissional e ou situações de polivalência no trabalho, desempenha, predominantemente, funções inerentes grau de qualificação superior às exigidas à sua profissão. Será designado como "qualificado" e ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente superior.

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

Vendedor. - É o trabalhador que promove e vende veículos automóveis, máquinas agrícolas e ou industriais, pneus, peças e acessórios por conta exclusiva da entidade patronal dentro e fora do estabelecimento.

Vendedores estagiário. - É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de vendedor.

Verificador de produtos adquiridos. - É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

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

"(1) Nos termos da Portaria n.º 714/93, de 3 de Agosto, entende-se por trabalho leve «[...] a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor [...]».

(2) Já se encontra eliminada para a FETESE/SITESC/STV.

(3) Foram reclassificados em técnico IV os técnicos industriais (escalão III) (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, I.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(4) Foram reclassificados em técnicos III o analista de sistemas, o contabilista - empresa grupo A, o técnico industrial, o técnico de software (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, I.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(5) Foram reclassificados em técnico II o contabilista - empresa do grupo B, o tesoureiro (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(6) Foram reclassificados em técnico I o guarda-livros, o programador mecanográfico (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(7) Foi reclassificado em correspondente em língua estrangeira o esteno-dactilógrafo em língua estrangeira (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, I.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(8) Foram reclassificados em primeiro-escriturário o operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, o operador mecanográfico, o perfurador-verificador/operador de dados (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(9) Foram reclassificados em segundo-escriturário o operador de máquinas auxiliares (escritório), o operador de máquinas auxiliares (informática), o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(10) A retribuição certa ou fixa é a do nível 10, ficando-lhe, porém, assegurada uma retribuição mínima mensal não inferior à do nível 8.

(11) O electricista-auto tem prática, vencendo as remunerações previstas para os praticantes das categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais dos graus 8 e 9 (anexo I, grupo I).

(12) Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por operário-chefe. O número de trabalhadores sob as ordens do chefe de equipa não poderá exceder 12.

Lisboa, 17 de Dezembro de 1997.

Pela ACAP - Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA - Associacão dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM - Asociação Industrial do Minho:

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos de Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Servicços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Servicos do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Servicos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Servicos do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Servicos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Janeiro de 1998.

Depositado em 7 de Janeiro de 1998, a fl.ª 105 do livro n.º 8, com o n.º 2/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 2, de 15/1/98).

O preço deste número: 2 475$00 (IVA INCLUÍDO 4%)

"Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira".

ASSINATURAS

Completa	(Ano)	...	15 500$00	(Semestral)	...	7 800$00
Uma Séric	"	...	6 500$00	"	...	3 300$00
Duas Séries	"	...	10 900$00	"	...	5 500$00
Três Séries	"	...	15 212$00	"	...	6 200$00

Os valores acima referidos incluem os montantes devidos pelos portes de correio e pelo imposto aplicável.
Números e Suplementos - Preço por página 35$00, ao qual acresce o montante do imposto aplicável.
(Portaria n.º 220/97, de 17 de Dezembro)

"O preço dos anúncios é de 200$00 por linha, acrescido do respectivo IVA, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira".

Execução gráfica "Jornal Oficial"